

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Gea Roost

**ÜLDISE TÖÖRAHULOLU, TÖÖ
KARAKTERISTIKUTE JA ISIKSUSEOMADUSTE
SEOS EESTI ÕPETAJATE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2015

Soovitan suunata kaitsmisele

(lektor Anne Aidla)

Kaitsmisele lubatud “ “ 2015. a.

Juhtimise õppetooli juhataja

(prof Maaja Vadi)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(Gea Roost)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. ÜLDISE TÖÖRAHULOLU, TÖÖ KARAKTERISTIKUTE JA ISIKSUSEOMADUSTE VAHELISTE SEOSTE TEOREETILINE KÄSITLUS.....	8
1.1. Töörahulolu mõiste, olulisus ning Hackman'i ja Oldham'i töö karakteristikute mudel	8
1.2. Suure Viisiku isiksuseomadused ja nende seos üldise töörahuloluga ning töö karakteristikutega	19
2. EESTI ÕPETAJATE ÜLDINE TÖÖRAHULOLU JA TÖÖ KARAKTERISTIKUD ISIKSUSEOMADUSTE KONTEKSTIS	28
2.1. Ülevaade uurimismetoodikast ja valimist	28
2.2. Eesti õpetajate üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahelised seosed	33
2.3. Üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vaheliste seoste järelused.....	36
KOKKUVÕTE.....	46
VIIDATUD MATERJALID	50
LISAD	57
Lisa 1. Teenuse-Kasumi ketilülid	57
Lisa 2. Klassiruumi edu: õpetaja sotsiaalne ja emotsionaalne pädevus ning õpilase väljundi mudel	58
Lisa 3. Eesti põhi- ja keskkoolide arv ning vastavast maakonnast osalenud kool	58
Lisa 4. Uuringus osalenud koolide õpetajatele edastatud kiri	59
Lisa 5. Ankeetküsitlus.....	59
Lisa 6. Hackman'i ja Oldhami'i ankeedi muudatused.....	62

Lisa 7. Töö karakteristikute ja üldise töörahulolu dispersioonanalüüs soogruppide alusel.	64
Lisa 8. Töö karakteristikute ja üldise töörahulolu dispersioonanalüüs vanusegruppide alusel.....	64
Lisa 9. Töö karakteristikute ja üldise töörahulolu dispersioonanalüüs tööstaaži gruppide alusel.....	65
Lisa 10. Üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste korrelatsioonitabel	65
SUMMARY	66

SISSEJUHATUS

Eesti õpetajate töö üle on peetud mitmeid avalikke arutelusid, näiteks nende väikestest palkadest ja nende vastustusest ühiskonna ees. Samas ei ole kõikides koolides vajalike õppevahendeid, et ainet huvitavamaks teha ning see nõuab õpetajatelt suurt võimekust teha õpilaste jaoks aine põnevaks ainult õpikute põhjal. Lisaks muutuvad seadused ja viiakse läbi reforme, mis paneb õpetajaid üha rohkem raamidesse ja nõuavad suuremat pingutust, sest õpetajatelt oodatakse üha kõrgemaid tulemusi. Seega, õpetajate amet ei ole üldsegi nii pingevaba.

Eesti õpetajaskond iseloomustab suur osakaal naisõpetajaid ning noorte õpetajate vähesus. Eesti õpetajate keskmine vanus on 48 ja ligi 16% õpetajatest on üle 60-aastased. Alla 30-aastaste õpetajate osakaal on aastatega järjest vähenenud. Eesti õpetajaskonna eeliseks peetakse pikaajalist kogemust ja tööstaaži, mis on keskmiselt 22 aastat. 86% õpetajatest leiab, et õpetajaamet Eestis ei väärtustata. Samuti ei ole õpetajad rahul õpetajate positsiooniga ühiskonnas. Kuna noorte õpetajate osakaal on väike, siis on riigi ülesanne tõsta õpetajaameti mainet ja staatust ühiskonnas. (Übius *et al.* 2013: 14-15, 18, 160-161)

Üks võimalus, kuidas noori kooli tööle meelitada ja olemasolevatel õpetajatel töötahet parandada, on õpetajate töö korraldamisel arvestada inimeste individuaalsete eripäradega. Mõni õpetaja otsib oma töös mitmekülgsust, teine peab oluliseks teha tööd algusest lõpuni, mõne jaoks on oluline ära teha midagi tähtsat, teised aga soovivad rohkem tagasisidet ja autonoomsust. Seega arvestades individuaalsete eripäradega on võimalik rahulolu tööga suurendada. Samuti võib ka üldine töörahulolu ja töö karakteristikute eelistused sõltuda isiksuseomadustest. Eesti elukestva õppe strateegias 2020 on väljatoodud, et õpetajaamet tuleb muuta arvestatavaks valikuks nii noortele kui ka neile, kes kaaluvad elukutse valikut (Übius *et al.* 2013: 160-161), seega üldise

tööraahulolu, töökarakteristikute ja isiksuseomaduste vaheliste seoste uurimine võib anda palju juurde õpetajate töö korraldamisel.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on leida seoseid Eesti õpetajate üldise tööraahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahel. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- defineerida tööraahulolu mõiste ning selle tähtsus organisatsioonis;
- anda ülevaade üldise tööraahulolu ja töö karakteristikute käsitlemise teoreetilistest alustest;
- iseloomustada Suure Viisiku olemust ning tuua välja seosed üldise tööraahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahel;
- viia läbi küsitlus Eesti õpetajate seas nii üldise tööraahulolu, töö karakteristikute kui ka isiksuseomaduste uurimiseks;
- esitada Eesti õpetajate uuringu tulemused;
- võrrelda saadud tulemusi varasemate uurimuste tulemustega ja teha järeldusi uuritud nähtuste vaheliste seoste kohta.

Bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Esimeses osas käsitletakse üldise tööraahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomadustega seonduvat. Teooria osa esimeses alapeatükis defineeritakse tööraahulolu mõiste, tuuakse välja peamised tööraahulolu mõõtmise võimalused ning miks on tööraahulolu organisatsiooni jaoks oluline. Lisaks antakse ülevaade Hackman'i ja Oldham'i töö karakteristikute mudelist. Teises alapeatükis defineeritakse isiksuseomaduste mõiste, tuuakse välja erinevad isiksuseomaduste mõõtmise võimalused ning kirjeldatakse Suure Viisiku mudelit. Varasematele uuringutele tuginedes tuuakse välja seosed, mis võivad esineda üldise tööraahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahel

Bakalaureusetöö teises peatükis antakse ülevaade läbiviidud uuringust ja saadud tulemustest. Esimeses alapeatükis antakse ülevaade valimi moodustamisest ja uurimis - metoodikast. Hackman'i ja Oldham'i (1974) mõõdikust on antud töö jaoks valitud välja küsimused, mis võimaldavad mõõta üldist tööraahulolu ja töö karakteristikuid. Isiksuseomaduste mõõtmiseks kasutatakse Suure Viisiku küsitlust (McCrae, Costa 1991) Teises alapeatükis esitatakse uuringu tulemused ning kolmandas alapeatükis

võrreldakse käesoleva bakalaureusetöö tulemusi teiste töödega. Tehakse järeldusi üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vaheliste seoste kohta. Saadud tulemuste põhjal on võimalik oletada, milliste töö karakteristikute mõjutamine võib suurendada õpetajate üldist töörahulolu ja kuivõrd siin on erinevusi isiksuseomadustest tulenevalt. Üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste seoste mõistmisel on võimalik luua õpetajatele atraktiivsem ja meeldivam töökeskkond.

Bakalaureusetöö autor tänab juhendajat Anne Aidlat ja bakalaureuseseminari komisjoni liikmeid tagasiside ja nõuannete eest. Samuti tänab autor Kenn Konstabel'it, kes arvutas isiksuseomaduste skoorid ning uuringus osalenud koole ja õpetajaid, kes andsid oma panuse töö valmimisse.

Märksõnad: töörahulolu, töö karakteristikud, isiksuseomadused, õpetajad, Eesti

1.ÜLDISE TÖÖRAHULOLU, TÖÖ KARAKTERISTIKUTE JA ISIKSUSEOMADUSTE VAHELISTE SEOSTE TEOREETILINE KÄSITLUS

1.1. Tööraahulolu mõiste, olulisus ning Hackman'i ja Oldham'i töö karakteristikute mudel

Esimeses alapeatükis tuuakse välja mitme autori seisukohad üldise tööraahulolu defineerimisel, selgitatakse tööraahulolu tähtsust organisatsiooni jaoks ja mis rolli see mängib õpetaja ameti juures. Lisaks kirjeldatakse Hackman'i ja Oldham'i (1974) töö karakteristikute mudelit (*Job Characteristics Model, JCM*) ja põhjendatakse selle valikut.

Tööraahulolu mõistega tuli esimest korda välja 20ndate lõpus ja 30ndate alguses Elton Mayo, Hawthorni uuringus. Sealt selgus, et töötajate emotsioonid võivad mõjutada nende käitumist tööl. Sotsiaalsed suhted ja psühholoogilised tegurid on peamised mõjutajad seoses töötaja tööraahuloluga ja produktiivsusega. Robert Hoppock oli samuti esimeste seas, kes defineeris tööraahulolu ning tema tõlgendust on nüüdseks paljud tsiteeritud. Ta väidab, et tööraahulolu on mistahes psühholoogiline, füsioloogiline ja keskkonnaolude kombinatsioon, mis mõjutab inimest ausalt ütleva: „Ma olen rahul oma tööga.” (Rast, Tourani 2012: 92)

Tööraahulolu mõiste definitsioonidest on autori arvates kõige enam kasutatud Locke'i (1968) oma. Ta on defineerinud mõistet järgmiselt: tööraahulolu on meeldiv emotsionaalne seisund, mis tuleneb hinnangust oma töösooritusse ja selle väärtusesse. Juhul, kui töötaja soovitud ja tegelik olukord on sarnased, siis tööraahulolu on kõrgem ning kui soovitud ja reaalse olukorra erinevus on suur, siis on ka tööraahulolu madalam ehk tegemist on tööraahulolematusega. (Locke 1968: 10)

Locke sõnastas tööraahulolu kui töötaja soovi ja reaalsuse suhet, siis Spector (1997: 2) leiab, et tööraahulolu võib iseloomustada kui hoiakut, mil määral inimesele meeldib või

ei meeldi oma töö. Hoiakute abil on võimalik iseloomustada erinevaid tahke nagu näiteks hoiakud töökaaslastesse, erisoodustusse, töötingimustesse, töö iseloomu, töö - tasusse, järelvalvesse jne (Spector 1997: 2). Tööraahulolu definitsioonidest on koostatud tabeli 1, kus on lisaks eelnevalt tutvustatud autorite seisukohtadele välja toodud ka mõned teised, mida kasutatakse järgnevas tekstis üldistuste tegemisel.

Tabel 1. Tööraahulolu mõiste definitsioonid.

Allikas	Mõiste
Brayfield, Rothe (1951)	Tööraahulolu kui hoiak oma töösse. Hoiakud kutsuvad esile tunded objekti vastu.
Locke (1968)	Emotsionaalne seisund, mis tuleneb hinnangust oma töösooritusse ja väärtusesse.
Smith <i>et al.</i> (1969), viidatud Weiss (2002) vahendusel	Tööraahulolu on tunded või afektiivne reaktsioon situatsioonile.
Hackman, Oldham (1975)	Positiivne tunne oma töösse.
Miner (1992), viidatud Weiss (2002) vahendusel	Tööraahulolu käsitleda võrdväärse hoiakutega töösse.
Spector (1997)	Tööraahulolu viitab inimese tunnetele, mida ta tunneb seoses oma tööga. Mil määral inimesele meeldib või ei meeldi oma töökoht.
Brief (1998), viidatud Weiss (2002) vahendusel	Tööraahulolu on hoiak oma töösse.
Weiss (2002)	Tööraahulolu kui hoiak oma töösse.

Allikas: autori koostatud (Brayfield, Rothe 1951: 307; Locke 1968: 10; Smith *et al.* 1969 viidatud Weiss 2002: 174 vahendusel; Hackman, Oldham 1975: 162; Miner 1992 viidatud Weiss 2002: 174 vahendusel; Spector 1997: 2; Brief 1998 viidatud Weiss 2002: 174 vahendusel; Weiss 2002: 175) põhjal.

Tabelist on näha kahte erinevat mõiste rõhuasetust. Tööraahulolu on defineeritud kui afektiivset (emotsionaalset) reaktsiooni või hoiakut töösse. Paljud on kasutanud neid sõnu sünonüümina (nt Locke). Kuid need kaks mõistet on siiski erinevad. Kui defineerida tööraahulolu kui hoiakut oma töösse, siis hoiak ise ei ole emotsionaalne reaktsioon. Hoiak on hinnang vaadeldavasse objekti ning ka hinnangut ei saa pidada emotsionaalseks reaktsiooniks. (Weiss 2002: 174-175) Töö autor leiab, et emotsionaalset reaktsiooni ja hoiakut ei tohiks sünonüümina kasutada, sest emotsioonid on pidevas muutuses, kuid hoiakud ei muutu nii kiiresti. Seega töö autor defineerib tööraahulolu kui positiivset hoiakut ja hinnangut oma töösse, töösooritusse ja selle olulisusse.

Tööraahulolu on tähtis seetõttu, et inimressurss üldiselt on tänapäeval üha rohkem organisatsiooni jaoks edu allikaks. Seetõttu on tööandjad huvitatud, et nende töötajad teevad efektiivselt tööd, kasutades ära nende võimeid ja oskusi. Samal ajal on võimalik juhtidel tööressursse optimeerida. Töötasu on tihtipeale põhjuseks jääda tööle või lahkuda. Kuid olulisem on see, et töötaja liiguks organisatsiooniga ühes rütmis, leides teisi põhjuseid, miks töötada just sellest organisatsioonis, nt organisatsioonikliima, töötajate omavaheline austus, võimalus karjääri teha jne. (Secară 2014: 319) Tööraahulolu mõju organisatsioonile on välja toodud tabelis 2.

Tabel 2. Tööraahulolu mõju organisatsioonile.

Omadus	Autor	Tööraahulolu mõju
Konkurentseelis	Mägi (2011)	Tööraahulolematus võib pärssida organisatsiooni konkurentsivõimet.
Lojaalsus	Heskett <i>et al.</i> (2008)	Kõrgem tööraahulolu tõstab töötaja lojaalsust, mis omakorda mõjutab klientide lojaalsust.
	Böckerman, Ilmakunnas (2012)	Mida kõrgem tööraahulolu, seda suurem on pühendumus organisatsioonile.
Töötulemused	Judge <i>et al.</i> (2001)	Mida kõrgem tööraahulolu, seda parem tulemuslikkus ja vastupidi.
	Thomas, Au (2002)	Mida kõrgem tööraahulolu, seda positiivsemad on tööväljundid.
	Christen <i>et al.</i> (2006)	Rahulolevad töötajad on produktiivsemad.
	Böckerman, Ilmakunnas (2012)	Mida kõrgem tööraahulolu seda parem tulemuslikkus, vähem töölt puudumisi ja vähem õnnetusi.
	Johnson, Friend (2015)	Mida kõrgem tööraahulolu, seda paremad müügitulemused.

Allikas: autori koostatud (Mägi 2011; Heskett *et al.* 2008: 120; Böckerman, Ilmakunnas 2012: 258-259; Judge *et al.* 2001: 377; Thomas, Au 2002: 311; Christen *et al.* 2006. 144; Johnson, Friend 2015: 61) põhjal.

Mägi (2011) väidab, et töötaja tööraahulolematus võib pärssida organisatsiooni konkurentsivõimet, sest töötaja ei ole huvitatud tegema oma tööd ning seetõttu tuleb töös ette palju vigu, puudumisi, hoolimatust ning langeb toodete/teenuste kvaliteet. Seega kahju saab organisatsioon. Lisaks võib tööraahulolematus põhjustada organisatsioonist lahkumist. Organisatsiooni juhtkond soosib töötaja tööraahulolu, sest töötaja teeb siis oma tööd efektiivsemalt, esineb töös vähem praaki ning organisatsioon pakub kvaliteetset toodet/teenust. (Mägi 2011) See omakorda tõstab organisatsiooni

usaldusväärst klientide seas. Seega võime öelda, et tänapäeval on inimressurss organisatsiooni üheks „edu võtmeks”.

Kui töötajate töörahulolu on kõrgem, siis on töötajad produktiivsemad, mis omakorda muudab nii töötajad kui ka kliendid lojaalsemaks organisatsioonile, mille lõpptulemus on organisatsiooni kasumlikkus. Vastav seoseahel on järgmine: klientide lojaalsus tõstab organisatsiooni kasumit (kasumlikkust); klientide lojaalsus tekib siis, kui nende rahulolu on kõrge konkreetse organisatsiooni vastu; rahulolu on seotud toodete/teeninduse kvaliteediga; kvaliteet tuleb aga töötajate töörahulolust, lojaalsusest ja produktiivsusest; töötajate töörahulolu tuleneb organisatsiooni võimest pakkuda tugiteenuseid. (Heskett *et al.* 2008: 120) Kirjeldatud seos on toodud välja lisas 1.

Tabelis 2 välja toodud autorid üldiselt leiavad, et mida madalam on töötajate töörahulolu, seda negatiivsemalt see mõjutab töötulemuslikkust. Näiteks kõrgema töörahuloluga töötajal on väiksem motiiv aeglustada tööd ning rahulolematu töötaja puudub töölt rohkem, mistõttu tulemuslikkus langeb (Böckerman, Ilmakunnas 2012: 246). Seevastu on leitud tõendeid, et liiga kõrge töörahulolu ei pruugi positiivselt mõjuda töö väljunditele. Rahulolev töötaja ei saavuta alati parimaid töötulemusi. Kui töötaja leiab, et organisatsiooni poolt pakutud hüved on õiglased, siis suurema tõenäosusega panustab töötaja rohkem. (Aziri 2011: 84) Seega tuleks tegeleda liiga madala töörahulolu tõstmisega ning vältida liiga kõrget töörahulolu.

Töörahulolu tagajärjed on üldiselt samad ka koolide jaoks, aga saab välja tuua ka eripärasid. Näiteks õpetaja ametis on töörahulolu käsitlemine väga oluline seetõttu, et see ei mõjuta mitte ainult organisatsiooni tegevust ja õpetaja enesetunnet, vaid ka õpilasi, klassisisest õhkkonda, õpitulemusi ning mängib olulist rolli ka õpetaja-õpilase suhetes. Kui õpetaja töörahulolu on kõrgem, on tal ka suurem empaatiavõime õpilaste suhtes ning seetõttu näeb ta õpilaste probleeme paremini läbi. Samuti suudab kõrgema töörahuloluga õpetaja õpilasi tunnis ohjata, olla aktiivsem ning oskuslikumalt materjali õpilasteni viia. Kui õpetaja töörahulolu on madal, siis võib ta tahtmatult kaasa aidata õpilaste omavahelistele konfliktidele. Positiivne õpikeskkond parandab õpilaste akadeemilisi tulemusi ning õpetaja pühendumust oma töösse. Positiivne õpikeskkond

mõjutab nii õpilase kui ka õpetaja rahulolu väljaspool kooli. Õpetaja töörahulolu mõju klassis on toodud joonisena lisas 2. (Jennings, Greenberg 2009: 493-494)

Ololube (2006: 6) toob oma töös välja asjaolu, et kui tahta parandada konkreetse kooli süsteemi, peab põhirõhu panema õpetajatele, et saavutada tulemusi. Kõrgema töörahuloluga õpetaja loob klassiruumi hea sotsiaalse ja psühholoogilise kliima. Lisaks kõrgema töörahuloluga õpetajad suudavad integreerida erialaseid pedagoogilisi teadmisi, inimsuhete teadmisi ja isikulisest teadmisi (nt eetika) (Ololube 2006: 6). Teades õpetajate töörahuloluga seotuid vajadusi, on võimalik tõsta nii õpetajate töörahulolu, aga ka täita haridusvaldkonnas püstitatud eesmärgid. Töörahulolu tähtsus organisatsioonis üldiselt ja õpetaja ameti puhul on välja toodud tabelis 3. Enamike ametite kohta saab öelda, et mida kõrgem on töörahulolu, seda lojaalsem on töötaja; seda paremad on suhted kolleegidega ja seega on ka töökeskkond positiivsem; seda paremini läheb organisatsioonil ning paraneb organisatsiooni maine. Koolide erinevus teistest organisatsioonidest on eelkõige see, et koolid ei ole kasumit teenivad organisatsioonid ning nende kasumlikkus väljendub oskuslikus õpetamises ja paremates õpitulemustes.

Tabel 3. Töörahulolu tähtsus organisatsioonis ja õpetaja ameti puhul.

Üldine	Õpetajate amet
Organisatsioonile lojaalsus kõrgem	Konkreetsel koolil lojaalsus kõrgem
Töötaja produktiivsus suurem	Oskuslikum õpetamine
Paremad suhted kolleegidega	Paremad suhted kolleegidega ja õpilastega
Positiivsem töökeskkond	Positiivsem klassiruumi õhkkond
Organisatsiooni kasumlikkus suurem	Paremad õpitulemused
Organisatsiooni maine parem	Parem kooli maine
Eesmärkide täitmine	Hariduslike eesmärkide täitmine

Allikas: autori koostatud (Heskett *et al.* 2008: 120; Jennings, Greenberg 2009: 493-494; Ololube 2006: 6) põhjal.

Seega töörahulolu saavutamine on organisatsioonide sh koolide jaoks väga oluline. Töörahulolu tasemest teada saamiseks on vaja seda mõõta ning selleks on mitmeid võimalusi. Judge ja Klinger (2008: 399-402) toovad oma uuringus välja neli kõige rohkem tähelepanu ja toetust saanud (vt tabel 4) töörahulolu uurimise võimalust (töö karakteristikute mudel, väärtuse-taju mudel, isiksusel põhinevad teooriad ja Cornelli mudel). Lisaks nendele neljale on kasutatud ka veel Herzberg'i kahefaktori teooriat

tööraahulolu uurimisel organisatsioonis (Ololube 2006), mis on samuti lisatud tabelisse 4.

Tabel 4. Peamised tööraahulolu mõõtmisvõimalused.

Tööraahulolu käsitlus	Lähenemisviis
Töö karakteristikute mudel (<i>Job Characteristics Model</i>) (Hackman'i ja Oldham'i arendatud)	Tööraahulolu mõjutavad viis karakteristikut: töö mitmekesisus, töö olulisus, töö piiritletus, autonoomsus ja tagasiside. Töö karakteristikud moodustavad kolm psühholoogilist seisundit: töö tähtsuse tunnetamine, tulemuste eest vastutamine ja teadlikkus tulemustest. Mudelisse on lisatud töötaja kasvuvajaduse tugevus, mis sõltub isiksuseomadustest.
Väärtuse-taju mudel (Locke'i arendatud)	Rahulolu = (tahan-sain) x näitaja tähtsus Mudel väljendab tööraahulolu läbi töötaja väärtuste ja töötulemuste. Tõstab esile indiviidi eripärad.
Isiksusel põhinevad teooriad	Kaks uuringu suunda: 1) eelnev tööraahulolu ennustab praegust rahulolu. Kui inimene teeb kvaliteetset tööd, siis suurema tõenäosusega teeb ta seda ka hiljem (isegi kui tuleb ette töökoha vahetus). 2)uuringute fookuseks on kas positiivne ja negatiivne tunne, viiefaktoriline isiksusemudel, kesksel kohal enesehinnang või muud mõõtmisvõimalused.
Cornelli mudel (<i>Cornell Model</i>)	Mudel leiab tasakaalu, mida töötaja panustab töösse (nt kogemused, aega, vaev) ja mida ta saab vastu (palk, staatus, töötingimused).
Herzbergi kahe faktori teooria (<i>Herzberg Two Factor Theory</i>)	Tööraahulolu ja tööraahulolematus on sõltumatud. Tööraahulolu vähendavad näiteks organisatsiooni poliitika, järelvalve, palk töötingimused jne. Tööraahulolu suurendavad tegurid motiveerivad töötajat rohkem tööd tegema, nt tunnustus, vastutus, edendamine jne.

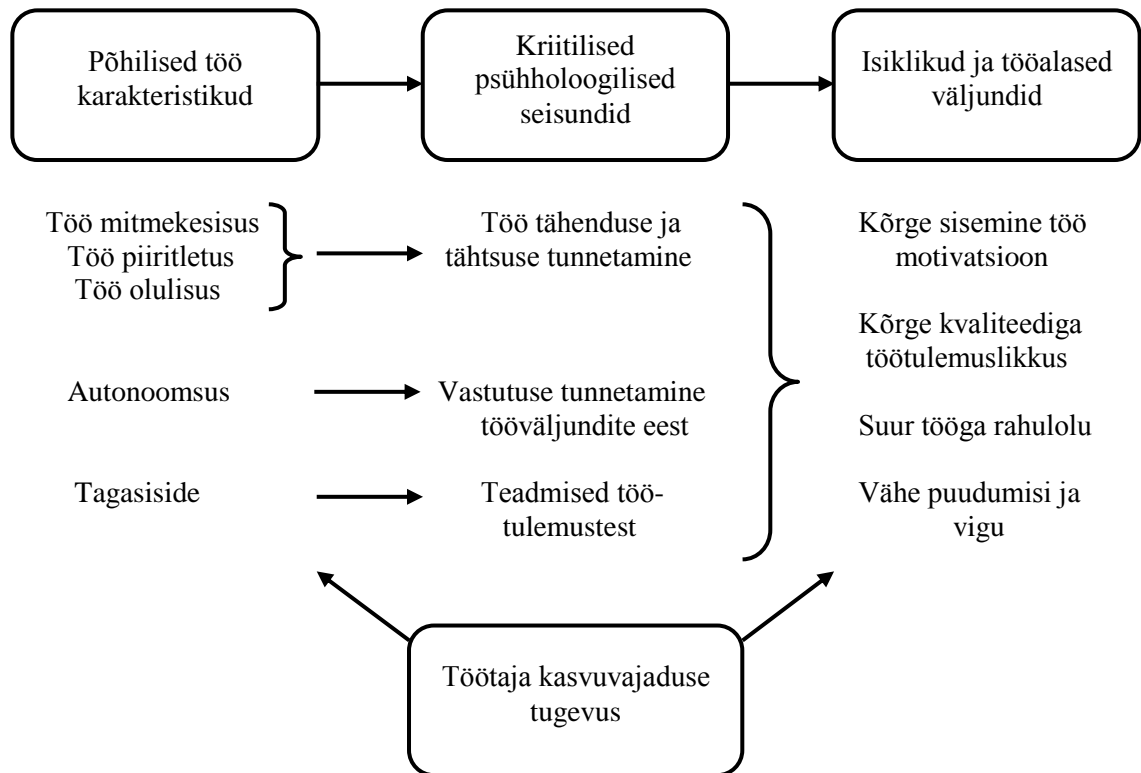
Allikas: autori koostatud (Judge, Klinger 2008: 399-403, Ololube 2006: 5) põhjal.

Judge ja Klinger (2008: 399-403) töid välja neli tuntumat tööraahulolu uuringut koos nende plusside ja miinustega. Töö karakteristikute mudel on leidnud kinnitust mitmetes uuringutes, kus valimi sotsiaal-demograafilised tunnused on erinevad. Locke'i arendatud tööraahulolu mudel sõltub töötaja väärtustest. Väärtuste-taju mudel tõstab esile üksiku indiviidi väärtused ja töö väljundid, kuid ei arvesta välisteguritega. Isiksusel põhinevatest teooriatest esimesel juhul ei saa siiski kindlalt väita, et praegust tööraahulolu mõjutab eelnev tööraahulolu ning teisel juhul on erinevatel viisidel siiski leitud erandeid. Cornelli mudeli kohaselt sõltub tööraahulolu isiklikust panusest ehk mida rohkem panustab töötaja, seda suurem on tööraahulolu. Kahjuks ei ole selle mudeli testimise kohta uuringuid. Tihti kasutatakse tööraahulolu uurimiseks ka motivatsiooni -

teooriaid, millest tuntuim on Herzberg'i kahefaktoriline teooria. Kuigi Herzberg'i mudelit on palju kasutatud, siis antud töös seda ei kasutata, kuna selles mudelis vaadatakse motivatsiooni tegurite mõju töörahulolule. Tabelis 4 välja toodud mudelitest kasutatakse antud töös Hackman'i ja Oldhami töö karakteristikute mudelit. Tabelis 4 teised nimetatud mudelid ei tulnud valikuks seetõttu, et ei saadud kätte uuringuid või puudusid konkreetseid küsimustiku ankeedid.

Hackman'i ja Oldham'i töö karakteristikute mudel on saanud viimase 30 aasta jooksul kirjanduses palju tähelepanu. DeVaro *et al.* (2007: 986) väitsid oma töös, et töö karakteristikute mudel on üks kasutatavamate mudelitest töörahulolu uuringutes. Lisaks on hilisemad töörahulolu teoreetilised arengud otseselt mõjutatud just nende kahe mehe loodud mudelist. Töö karakteristikute mudelit peetakse tänuväärseks seetõttu, et töö dimensioonide abil on võimalik teada saada mõju tööväljunditele ja tulemuslikkusele. (DeVaro *et al.* 2007: 986) Töö karakteristikute mudel on laialdaselt tunnustatud ka kui kontseptuaalne vahend probleemidele, mis on seotud töötaja töörahuloluga, rahulolematusega ja tulemuslikkusega (Boonzaier *et al.* 2001: 11). DeVaro *et al.* (2007: 999) uuringust selgus, et nende püstitatud hüpoteesid ja tulemused üldiselt toetavad Hackman'i ja Oldham'i mudelit. Olenemata sellest, et originaalne mudel on loodud eelmise sajandi 70ndatel, on mudel praeguses ühiskonnas täiesti asjakohane.

Hackman ja Oldham (1975) peavad ise oma mudeli väljatöötamise põhjuseks seda, et varasemad meetodid oli liiga keerulised, et neid reaalselt rakendada organisatsioonis. Nad leiavad, et töö karakteristikute mudeli abil on võimalik mõõta ja seeläbi ka mõista, mis juhtub siis, kui töö ümberkujundamine on toimunud piiratud tingimustes. Lisaks arvavad nad, et töörahulolu hindamist enne ja pärast ametikohas tehtuid muutusi, annab see rohkem infot organisatsiooni juhtkonnale ja võimaluse efektiivsemalt muutusi ellu viia tulevikus. (Hackman, Oldham 1975: 159-160) Hackman'i ja Oldham'i töö karakteristikute mudel on esitatud joonisel 1.



Joonis 1. Hackmani ja Oldhami teoreetiline mudel - seos töö dimensioonide, kriitiliste psühholoogiliste seisundite ja isiklike väljundite vahel. (Hackman, Oldham 1975: 161)

Mudelis on viis töö karakteristikut (Hackman, Oldham 1975: 161-162):

- töö mitmekesisus (*skill variety*) – mil määral nõuab töö erinevaid oskusi ja andeid;
- töö piiritletus (*task identity*) – mil määral tuleb tööd teha algusest lõpuni koos nähtava tulemusega;
- töö olulisus (*task significance*) – mil määral on tööl oluline mõju teistele inimestele, organisatsioonile, väliskeskkonnale;
- autonoomsus (*autonomy*) – mil määral annab töö vabadust, sõltumatust ja võimalust ise tööd planeerida;
- tagasiside (*feedback*) – mil määral saab töötaja nõutud tegevuse eest teada tulemusi ja selget infot oma töö tõhususest.

Töö karakteristikute mudeli aluseks on humanistlik lähenemisviis, mille mõte on säilitada ja hoida töökohal inimfaktor.. Mudeli kohaselt on töötajad positiivselt

meelestatud ja saavutavad häid töötulemusi siis, kui neil tekib kolm psühholoogilist seisundit (Boonzaier *et al.* 2001: 12):

- töötaja saab aru, et tema töö on oluline,
- töötaja mõistab, et tal on vastutus oma töötulemuste ees,
- ja töötajal on teada oma töötulemused.

Töö tähtsuse tunnetamine näitab, mil määral töötaja tajub, et tema töö on oluline, väärtuslik ja kasulik. Töötaja vastutus oma tööväljundite eest näitab, mil määral töötaja tunneb isiklikku vastutust enda töötulemuste eest. Töötaja teadlikkus oma töö - tulemustest näitab, mil määral töötaja teab ja mõistab, kui tõhusalt on ta oma tööd teinud. (Hackman, Oldham 1975: 162) Kui need kolm tingimust on täidetud, siis töötaja tunneb ennast hästi ning head tunded annavad indu juurde, et ka edaspidi hästi hakkama saada. See on põhimõtteliselt sisemine motivatsioon teha tööd hästi. Kui üks kolmest seisunditest puudub, siis töörahulolu langeb märgatavalt. (Hackman *et al.* 1975: 58) Antud töös psühholoogiliste seisunditele põhjalikumalt ei keskenduta.

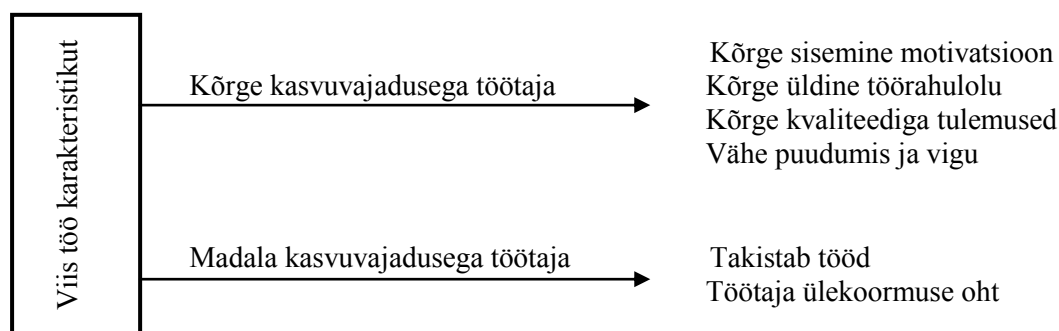
Mudeli isiklikud ja tööalased väljundid ei mõõda töö tegelikke tulemusi (nt käivet), vaid isiklikud väljundid on (Hackman, Oldham 1975: 162):

- üldine töörahulolu – mil määral on töötaja rahul ja õnnelik oma tööga;
- sisemine töömotivatsioon – mil määral on töötaja ise motiveeritud tööd hästi tegema;
- isiku spetsiifiline rahulolu – töökoha kindlus, palk ja preemia, kaastöötajad (sotsiaalne rahulolu), järelvalve ja võimalus karjääriredelil tõusta (arengu rahulolu);
- kõrge kvaliteediga töötulemuslikkus.

Antud töös keskendutakse töö väljunditest üldisele töörahulolule ja viiele töö karakteristikule. Vastavad töö karakteristikud viiakse järgnevalt õpetajate töö konteksti. Kui töö peab kasutama mitmeid oskusi ja andeid, siis on töö mitmekesine ja esineb vähe monotoonsust. Õpetajate puhul muudab töö mitmekesiseks mitme erineva aine andmine, ühe aine andmine erinevates klassiastmetes, osalemine projektides ning täiendkoolitused. Töö piiritletuse puhul on oluline tööd teha algusest lõpuni, mis omakorda tõstab töö mitmekesisust. Näiteks õpetajate töö kestab terve õppeaasta

jooksul ning tulemusi on võimalik näha veerandite ja kooliaasta lõpus. Töö olulisus näitab, kui tähtsad on töötulemused teistele ning õpetajate kontekstis võib öelda, et see mängib väga olulist rolli, kuna haridust peetakse eduka elu aluseks. Seega, mida kõrgem on kolme töö karakteristikute (mitmekesisus, piiritletus ja tähtsus) tasemed, seda kõrgem on ka töö tähtsuse tunnetamise tase. Töötaja, kellel on kõrgem autonoomsus, teab, et ta isiklikult vastutab oma õnnestumiste ja mitteõnnestumiste eest. Autonoomsuse puhul on olulisem töötaja enda pingutused ja algatused, kui ülemuse käsk või ametijuhend (Hackman *et al.* 1975: 59). Samuti on töötajal võimalus ise valida sobiv töögraafik. Kuigi üldhariduskoolides oma töögraafikut väga sättida ei anna, on õpetajatel õigus oma arvamust avaldada. Tagasiside on kõige mõjuvõimsam komponent, kui olukord puudutab otseselt tööd (Hackman *et al.* 1975: 59). Tagasiside tähendab nii positiivset kui ka negatiivset tagasisidet. Õpetajad saavad tagasisidet tihti ka õpilastelt, näiteks õpilase aktiivne osalemine tunnis, puudumised, hinded, aine tagasiside küsimine. Kooli juhtkonna poolt on võimalik tagasisidet saada näiteks arenguveestluste kaudu. Seega, mida kõrgemad on töö karakteristikute hinnangud, seda kõrgem on üldine töörahulolu ning just nendevahelisi seoseid otsib ka bakalaureusetöö autor.

Töö karakteristikute mudel ei toimi siiski kõigi töötajate puhul sarnaselt. Erinevus tuleneb isiklikust psühholoogilistest vajadustest. Mõnel inimesel on tugevam vajadus rohkem saavutada, õppida, areneda, esitada endale uusi väljakutseid jne. Nendel inimestel on tugevam kasvuvajadus. Individuaalne kasvuvajadus ühendab töö karakteristikuid tööväljunditega (vt joonis 2). Töötajal on tugevam kasvuvajadus siis, kui töökohas on töö karakteristikud kõrgel tasemel. Töötaja, kellel on kasvuvajadused nõrgemad võivad tööd teha vähem innukalt ja isegi takistada protsesse. (Hackman *et al.* 1975: 60)



Joonis 2. Töötaja kasvuvajaduse tugevuse mõju. (Hackman *et al.* 1975: 60)

Fried ja Ferris uurisid ligi 200 asjakohast uuringut Hackman'i ja Oldhami'i töö karakteristikute mudelist ning uuringud pärinesid aastast 1974 aastani 1987. Mudeli puudustena tõid nad välja peamiselt vastuste objektiivsuse ja taju töö karakteristikutesse ning mudeli osade tugevat korrelatsiooni. Tugev korrelatsioon mudeli osade vahel tekib seetõttu, et vastused tulenevad ühest küsitlusest. Täheldatud on, et tugevam korrelatsioon on töö karakteristikute ja nende vastava kriitilise psühholoogilise seisundi vahel ning korrelatsioon on nõrgem töö karakteristikute ja nende mittevastava kriitilise psühholoogilise seisundi vahel. Samuti on tugevam korrelatsioon kriitiliste psühholoogiliste seisundite ja töö väljundite vahel, kui korrelatsioon töö karakteristikute ja töö väljundite vahel. (Fried, Ferris 1987: 288, 305)

Fried ja Ferris (1987) leidsid, et objektiivne vastus on mõjutatud töötaja tajuga. Mitmed teadlased on jõudnud järeldusele, et töötaja taju sõltub taustsüsteemist ja hoiakutest. Töötaja taju võib mõjutada veel vanus, sissetulek, tööstaaž, haridus ja suhtumine elukutsesse. Mõnest uuringust tuli välja, et töötajad, kes ei hinda objektiivselt, hindavad töö karakteristikuid kõrgemalt. Samas leidsid mitmeid uuringuid, kus leiti, et objektiivne ja tajutud töö karakteristikute tasemed võivad siiski olla samaväärsed ning taustsüsteem ei välista objektiivsust. Töötajate taju võib mõjutada ka küsimuste järekord, kuid mitmed uuringud siiski leiavad, et sellel pole olulist mõju. Objektiivsust on võimalik kontrollida kõrvalvaataja hinnanguga ning on täheldatud, et töötaja ja kõrvalvaataja hinnangud on suhteliselt sarnased. (Fried, Ferris 1987; 295-297) Kriitikat on tehtud veel töö karakteristikute mudeli erinevate osade kohta, kuid kuna antud töös terviklikku mudelit ei kasutata, siis töö autor ei pea vajalikuks rohkem mudeli kriitikat välja tuua.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et töötajate (kui ka õpetajate) üldine töörahulolu sõltub isiklikest hoiakutest ja sotsiaalsetest suhetest. Kui tööandja suudab töötajale pakkuda seda, mida töötaja väärtustab, siis üldine töörahulolu on kõrgem. Seega, mida kõrgemalt hinnatakse töö karakteristikuid, seda kõrgem on ka üldine töörahulolu. Samas võib nii üldise töörahulolu kui ka töö karakteristikute tajumine olla seotud inimese isiksuseomaduste eripäradega.

1.2. Suure Viisiku isiksuseomadused ja nende seos üldise töörahuloluga ning töö karakteristikutega

Isiksuseomadused on igal indiviidil erinevad ning annavad võimaluse ennast kirjeldada ja teistel näha ümbritsevaid inimesi. Isiksuseomadused iseloomustavad indiviidi nõrku ja tugevaid külgi ning aitavad ennustada, kuidas võidakse käituda erinevates situatsioonides. Seega võib väita, et isiksuseomadustel on tähtis roll elus ning võib mõjutada rahulolu eri aspektidega. Selles alapeatükis toob autor välja isiksuseomaduste definitsioonid ja võimalused, kuidas neid mõõta. Selgitatakse, miks valiti antud töö jaoks Suure Viisiku mudel ning kirjeldatakse selle komponente. Kuna isiksuseomadustel on mõju ka töö, siis tuuakse välja isiksuseomaduste roll üldise töörahulolu ja töö karakteristikute kontekstis ning käsitletakse ka õpetaja ameti spetsiifikat. Isiksuseomadusi on defineerinud erinevad autorid, mis on välja toodud tabelis 5.

Tabel 5. Isiksuseomaduste definitsioonid.

Autor	Definitsioon
Pervin <i>et al.</i> (2005), viidatud Mayer (2007) vahendusel	„Isiksuseomadus viitab indiviidi omadustele, mis kirjeldavad tunnete, mõtete ja käitumise mustreid. Isiksuseomadused vaatlevad eripärasid, mis teevad indiviidi unikaalseks.”
Allport (1937), viidatud Rothbart <i>et al.</i> (2000) vahendusel	„Isiksuseomadus kui indiviidi dünaamiline psühho-füsioloogiline süsteem, mis määrab indiviidi unikaalsuse keskkonnas.”
Rothbart, Derryberry (1981), viidatud Rothbart <i>et al.</i> (2000) vahendusel	„Isiksuseomadus kui terviklik süsteem, koosneb emotsionaal-motivatsiooni võimalustest ja piirangutest, mis tulenevad indiviidi tunnetest, käitumisest ja sotsiaalsest ”strateegiast”.”
Emmons (1982), viidatud Smits <i>et al.</i> (2009) vahendusel	„Isiksuseomadused on indiviidi tunnetuslik, emotsionaalne ja käitumuslik stiil ja muster.”

Allikas: autori koostatud (Pervin *et al.* 2005 viidatud Mayer 2007: 1 vahendusel; Allport 1937 viidatud Rothbart 2000: 123 vahendusel; Rothbart, Derryberry 1981 viidatud Rothbart *et al.* 2000: 123 vahendusel; Emmons 1982 viidatud Smits *et al.* 2009: 223 vahendusel) põhjal.

Tabelis 5 välja toodud definitsioonidest on kõige rohkem mainitud tunnete, emotsioonide ja käitumusliku mustri, mis eristab indiviidi teistest. Samuti tuleb definitsioonidest välja see, et isiksuseomadused on mõjutatud psüühilise, füüsilise ja sotsiaalse keskkonna poolt. Töö autor võtab isiksuseomaduse mõiste kokku järgmiselt. Isiksuseomadused on korrastatud ja pikaajaline süsteem indiviidi tunnetuslikust, emotsionaalsest ja käitumuslikust mustrist, mis tuleneb psüühilisest, füüsilisest ja

sotsiaalsest keskkonnast ning eristab indiviidi teistest. Isiksuseomaduste kirjeldamise ja mõõtmise mudeleid on mitmeid, millest mõned on autor välja toonud tabelis 6.

Tabel 6. Isiksuseomaduste kaardistamise võimalused

Mudel	Loojad	Kirjeldus
MMPI –Minnesota mitmeefaasiline isiksuse küsimustik (<i>Minnesota Multiphasic Personality Inventory</i>)	S.R.Hathaway ja J.C.McKinley, 30ndatel	Loodud algselt psüühikahäirete diagnoosimiseks. Algses vormis 16 teemat ja 550 väidet, 10 isiksuseskaalat ja 4 alaskaalat. Diagnoosi panemist peeti ebausaldusväärseks.
California isiksuse küsimustik (<i>The California Psychological Inventory</i>)	Gough, 1957	Loodud MMPI kriitika alusel. 480 väidet ja 18 isiksuseskaalat. Mõeldud kõikidele inimestele ja võimalik prognoosida indiviidi käitumist erinevates olukordades ja kultuurides.
EPPS – Edwardsi isiksuse eelistuse graafik (<i>Edwards Personal Preference Schedule</i>)	Edwards, 1957	Põhineb Murray isiksuse vajadusstruktuurile. Kirjeldatakse 15 isiksust. 210 sõnapaari, millest vastaja peab valima selle, mis teda kõige enam iseloomustab.
16PF - kuueteistfaktoriline isiksuseskaala (<i>16 Personality Factor Scale</i>)	R.Cattell, Eber, Tatsuoka, 1970	Antud on tähed ja selle kaks poolt, nt E (alandlik vs veenev), L (usaldav vs kahtlustav). Omaduste hulgas on tunnused, mis määravad isiksuse, nt sotsiaalne hoiak.
EPQ – Eysenck'i isikuseküsimustik (<i>Eysenck's Personality Questionnaire</i>)	H.J.Eysenck, 1968	Kasutatakse peamiselt Inglismaal. 3 isiksust: psühhootiline, neurootiline, ekstravert-introvert.
Suur Viisik (<i>Big Five</i>) ehk viie faktori mudel (<i>Five Factor model, FFM</i>)	Allport, Oldbert 30ndad;	Ekstravertsus, neurootilisus, avatus, sotsiaalsus ja meelekindlus

Allikas: autori koostatud (Vane, Guarnacci 1989: 12-13; Ickes 2009) põhjal.

Antud töö jaoks on valitud viie faktori mudel, sest seda on väga palju testitud ka eestikeelse mõõdikuna. Lisaks on seda käsitlust kasutatud paljudes tööalastes kontekstides ja eri kultuuriruumides. Viie faktori mudeliga on võimalik uurida inimese tundeid, eelistusi ja sotsiaalset käitumist. Kuna Suur Viisik hindab isiksuseomadusi põhjalikult, siis on võimalik teada saada ka indiviidi nõrgad ja tugevad küljed. (McCrae, Costa 1991: 369) Mudel osutus valituks ka seetõttu, et mitmed uuringud (nt Cooper *et al.* 2014, Zhai *et al.* 2013, Judge *et al.* 2002) kasutavad töörahulolu ja isiksuseomaduste seoste uurimisel just Suure Viisiku mudelit ning seetõttu on võimalik antud töö tulemusi

võrrelda teistega. Lisaks oli võimalik isiksusepsühholoogilt saada just viie faktori mudeli ankeetküsitlus.

Suure Viisiku mudeli arendamine algas 30ndatel, kui psühholoog Gordon Allport soovis luua uue aluse isiksusepsühholoogias. Koos Oldbert'iga leidsid nad 18 000 isiksust kirjeldavat sõna, mis tollel ajal sõnastikes olid, kuid 4500 sõna vastasid nende poolt esitatud nõudmistele. Edasi nad oma tööga ei lüüdnud ning 40ndatel otsustas Cattell kindlaks teha indiviidi põhiomadused. Selleks ta grupeeris sõnad kahte poolusesse – negatiivne ja positiivne. Positiivsel poolel olid näiteks kohusetundlik, usaldusväärne ja vastutustundlik ning negatiivsel poolel olid näiteks hooletu, ebausaldusväärne ja vastutustundetu. Kuid sellest hoolimata ei suutnud ta täpselt otsustada, millised põhiomadused on olulised. 60ndatel uuriti uuesti Allport'i ja Oldbert'i valitud sõnu, lisati juurde uusi ning jaotati sünonüümide kaupa rühmadesse. 80ndatel tegi Goldberg eelnevate omadussõnadele faktoranalüüsi, millest selgus viis peamist isiksuseomadust. Uuemad isiksuseomaduste uuringute suunad on seotud inimeste käitumise ennustamisega läbi Suure Viisiku omaduste. (Ickes 2009) Viie faktori ehk Suure Viisiku mudelis on viis isiksuseomaduse faktorit (vt tabel 7): neurootilisus, ekstraversus, avatus, sotsiaalsus ja meelekindlus. (McCrae, Costa 1991: 367)

Neurootilistel inimestel esinevad negatiivsed tunded tihedamini ja intensiivsemalt, kui teistel isiksustel. Neil on kalduvus rohkem muretseda ning mõtlevad ette, mis võiks valesti minna. Neil on raskusi toime tulla stressiga ning võivad raskuste tõttu hakata sõltuma teiste abist. (McCrae, Costa 2003: 47) Nad on tihtipeale häbelikumad, ei suuda vastu panna kiusatustele ja viivitavad kohustustega. Neurootilised inimesed on madalama emotsionaalse intelligentsusega (madal motiveeritus ja suhtlemisoskus). Stressi situatsioonides on neurootilised inimesed kergemini haavatavamad ning on oht „läbipõlemiseks”. (Fayombo 2010: 107) Seega, mida vähem stressi tekitab töökoht kõrge neurootilisusega inimesele, seda kõrgema peaks olema neurootilise inimese üldine töörahulolu.

Tabel 7. Suure Viisiku dimensioonid

Faktor	Madal	Kõrge
Neurootilisus	Rahulik, pingevaba, kartmatu, julge, tasakaalukas, ei pettu tihti, harva on kurb, tunneb ennast väärtuslikuna ja turvaliselt, adekvaatne, suudab vastu panna kiusatustele, suudab ennast kontrollida, külmavereline.	Muretsev, pinges, kartlik, närviline, emotsionaalne, ebakindel, kurvameelne, temperamentne, pettub kergelt, tunneb ennast lootusetuna, tunneb end alavääristatuna, ei suuda vastu panna kiusatustele, ei tule toime stressiga.
Ekstravertsus	Külm, ametlik, hoiab distantsti, üksildane, vähenõudlik, endasse tõmbunud, ettevaatlik suhtumine, vanamoeline, tõsine, vähe entusiasmi, kinnine, tõsine, vaikne.	Jutukas, lustakas, domineeriv, jõuline, aktiivne, silmatorkav, algataja, rõõmsameelne, hakkaja, optimistlik.
Avatus	Praktiline, ei unista palju, vähe loominguline, emotsioonitu, järgib rutiini, tuttavaid tegevusi ja traditsioone, tegevustele orienteeritud, kindlate väärtustega	Elava kujutlusvõimega, fantaasia rikas, loominguline, originaalne, otsib uudsust, mitmekülgne, uudishimulik, analüütiline, laia silmaringiga, tolerantne.
Sotsiaalsus	Küüniline, ebaviisakas, kahtlustav, koostöövalmiduseta, kättemaksuhimuline, halastamatu, ärritub kergesti, manipuleeriv.	Heasüdamlik, hea iseloomuga, usaldav, abivalmis, andestav, kergeusklik, avameelne, koostöövalmid.
Meelekindlus	Eesmärgitu, ebausaldusväärne, laisk, hooletu, lohakas, iseloomult nõrk.	Organiseeritus, usaldusväärne, töökas, kõrge enesedistsipliin, täpne, ambitsioonikas, elujõuline.

Allikas: autori koostatud (McCrae, Costa 1991: 368; Costa *et al.* 1986: 641) põhjal.

Ekstravertsed inimesed on isikupärased ja seltskondlikud. Samuti on nad enesekindlad, mis teeb neist headeks juhtideks, tihtipeale võtavad nad juhtimise teistelt üle ning väljendavad oma tundeid ja soove rohkem kui teised. Ekstravertsetele inimestele meeldib olla tegevuses, nad on energilised ja jõulised. Neile meeldib otsida põnevust ning riskantsed ettevõtmised on nende jaoks atraktiivsed. Nende aktiivne ja huvitav elu väljendub positiivsetes emotsioonides ning neil on lihtsam läbi saada teistega. (McCrae, Costa 2003: 49) Seega, mida mitmekesisemad ja atraktiivsemad on tööülesanded, seda kõrgem peaks olema ekstravertse inimese üldine töörahulolu.

Avatud inimesed on elava kujutlusvõimega ja nad tihti elavad unistustes. Neil on tugevad tunded ja nad hindavad kogemusi, mis annavad elule mõtte. Nad on uudishimulikud ja väärtustavad uusi teadmisi. (McCrae, Costa 2003: 49) Avatud inimesed on valmis uuteks kohustusteks, tegevusteks, ideedeks ja olukordadeks. Nad on laialdaste huvidega, tähelepanelikud, eelistavad erinevaid tegevusi ja on sallivamad.

(Fayombo 2010: 107) Seega pakkudes avatud inimesele uusi kooolitusi ja arenemisvõimalusi, siis peaks suurenema ka kõrgema avatusega töötaja üldine töörahulolu.

Sotsiaalsuse tunnusteks on empaatia võime, hoolivus, sõbralikkus, lahkus ja abivalmidus ning nad suhtuvad teistesse optimistlikumalt. Nad usuvad, et enamik inimesi on ausad, korralikud ja usaldusväärsed. Sotsiaalsed inimesed ei näita eelnevalt nimetatuid omadusi ainult lähedastele, vaid kõikidele inimestele ehk nende tegevustel puudub motiiv. (Fayombo 2010: 106-107) Seega võib oletada, et kõrgema sotsiaalsusega töötajad on ametitel, mis on kogu ühiskonna jaoks olulised, nt õpetajad. Samuti andes võimaluse kõrgema sotsiaalsusega töötajal midagi ära teha, peaks suurenema tema üldine töörahulolu.

Meelekindlad inimesed on ratsionaalsed, informeeritud ja pädevad. Neil on kõik organiseeritud ja planeeritud, mis muudab nende töö kergemaks. Meelekindlad inimesed võivad enda tööd ka pärssida, kui nad liialt järgivad ettekirjutisi. Nad on kohusetundlikud, püüdleval eesmärkide suunas ja soovivad saavutada parimat tulemust ning neil on kõrge enesedistsipliin. Neile meeldib teha plaane ja mõtlevad enne tegutsemist kõik hoolikalt läbi. (McCrae, Costa 2003: 50-51) Meelekindlad inimesed on ka emotsionaalselt intelligentsemad ja meelekindlaid töötajaid peetakse usaldusväärsemateks (Fayombo 2010: 106). Seega andes kõrgema meelekindlusega töötajal võimaluse ise tööd organiseerida ja planeerida, siis peaks suurenema ka tema üldine töörahulolu.

Eryilmaz (2014: 2049) soovitab Suure Viisiku mudelit kasutada selleks, et teada saada, millised õpetajad suudavad õpilasteni paremini materjali viia, aidata õpilastel paremaid õpitulemusi saavutada ja neid motiveerida. Seega võime öelda, et töötulemused on seotud isiksuseomadustega, aga et töötulemusi veelgi paremaks muuta, siis on vaja õpetajate töörahulolu tõsta. Üldiselt võivad kõrgema neurootilisusega õpetajad õpitulemusi negatiivselt mõjutada, kuid kõrgema meelekindlusega õpetajad positiivselt mõjutada. Õpilased ise ootavad enda ette kõrgema ekstravertsusega, kõrgema avatusega, kõrgema sotsiaalsega, kõrgema meelekindlusega ja madala neurootilisusega õpetajaid

(Eryilmaz 2014: 2050, 2055). Tabelis 8 on välja toodud isiksuseomadused, mida õpilased meeldivaks ja ebameeldivaks peavad.

Tabel 8. Õpilaste poolt oodatud õpetajate isiksused.

Isiksuseomadus	Õpetaja meeldib	Õpetaja ei meeldi	Neutraalne õpetaja
Kõrge ekstravertsus	+	-	+
Kõrge meelekindlus	+	-	+
Kõrge sotsiaalne	+	-	-
Madal neurootilisus	+	-	-
Kõrge avatus	+	-	-
Madal ekstravertsus	-	+	+
Madal sotsiaalsus	-	+	+
Kõrge neurootilisus	-	+	+
Madal meelekindlus	-	+	+
Madal avatus	-	+	-

Allikas: (Eryilmaz 2014: 2056).

Meeldivad õpetajad näitavad õpilaste suhtes lähedust, suudavad õpilase kaasa mõtleva panna, näitavad positiivseid emotsioone, annavad õpilasele võimaluse, loovad positiivse suhte õpilasega, ärrituvad harva ja on õnnelikud. Ebameeldivad õpetajad on kahtlustavad, isegi vaenulikud, ei haara õpitegevusse õpilasi, lasevad tunnil ise kulgeda, hooletud, panevad mõne õpilase eeliseisusesse, suhtlemise toon on negatiivne, puudub klassijuhtimise oskus, ei anna õpilasele võimalusi, negatiivne suhtumine, õpetamise oskus kehvem ja on õnnetum. (Eryilmaz 2014: 2056 - 2057)

Töötajad, kellel on kõrgem töörahulolu jääb suurema tõenäosusega organisatsiooni edasi tööle, tekib töös vähem vigu ning tulemuslikkus on parem. Seega on tööandjad huvitatud sellest, et tõsta töötajate töörahulolu ning uute töötajate valikul otsida selliseid töötajaid, kellel on juba eelnevalt soodumus olla rahulolev. Täheldatud on, et 4-50% õpetajatest lahkub esimese viie aasta jooksul. Cooper *et al.* (2014:156) arvavad, et kui töörahulolu maksimeerida, siis see probleem lahendatakse. Õpetajad peavad ühel ajal töötama nii bürokraatlikus keskkonnas ja vahetult ka koos õpilastega. Seetõttu ongi oluline õpetajate töörahulolu parandada. Kui õpetajate töörahulolu tõstmisel keskendutakse rohkem isiksuseomadustele, siis on võimalik, et õpetajad ei lahku nii kiiresti töökohalt. Töörahulolu ja isiksuseomaduste seoste uurimine aitab „ehitada”

silda avaliku halduse ja organisatsiooni psühholoogia vahele. (Cooper *et al.* 2014: 156-161)

Mitmed uuringud (Zhai *et al.* 2013, Cooper *et al.* 2014, Judge *et al.* 2002: Templer 2012) on hüpoteeside püstitamisel ühel nõul (vt tabel 9), et töörahulolu seos on positiivne kõrge ekstravertsuse, kõrge sotsiaalsuse ja kõrge meelekindluse puhul. Ekstravertsed suhtlevad teistega meeleldi, seega peaks neil olema kõrgem töörahulolu (Cooper *et al.* 2014). Kõrge sotsiaalsusega inimesed suudavad luua väga lähedasi suhteid, seetõttu peaks ka see viitama suuremale töörahulolule. Üldiselt peaksid kõrge sotsiaalsusega töötajad olema suurema motiveeritusega ning seetõttu on ka neil töörahulolu kõrgem. (Judge *et al.* 2002) Kõrge meelekindlusega inimesed on seotud positiivselt töö väljunditega, sest meelekindlat isiksuseomadust iseloomustab tema püsivus, hea planeerimise võime, vastutustundlikkus ja töökus. Need omadused on olulised tööülesannete täitmisel. Kõrgema meelekindlusega õpetajate puhul on näha ka paremaid õpitulemusi õpilastel. Eelnevalt nimetatud uuringud on ühel meelel ka neurootilisuse ja töörahulolu seose hüpoteesis, et neurootilisus ja töörahulolu vahel on pigem negatiivne seos. Kõrge neurootilisusega eeldatakse, et töötaja on rohkem muretsevam, pinges ja kurvameelsem kui teised ning seetõttu on nad vähem edukad, kui madala neurootilisega inimesed. (Barrick, Mount 1991: 5) Hüpoteeside püstitamisel tuleb erinevus eelkõige avatud isiksuseomaduse puhul. Kõrge avatusega inimesed on loominguulise mõtlemisega, madalama religioossusega ja liberaalsemad. Need omadused võivad aga töörahulolu mõjutada nii positiivselt kui ka negatiivselt (Judge *et al.* 2002) Avatud inimeste kohta on vähe teoreetilisi tõendeid, seega üldise töörahulolu ja avatus vahel on seos ebaselge (Cooper *et al.* 2014: 158). Tabelis 9 välja toodud Zhai *et al.* (2013) uuringu andmed on Hiina linnaelanike töörahulolu ja isiksuseomaduste seoste kohta, Cooper *et al.* (2014) valimiks oli avaliku sektori töötajad (sh õpetajad), Judge *et al.* (2002) uuringu puhul on tegemist metauuringuga ning Templer (2012) uuring on läbi viidud juhtide seas.

Tabel 9. Tööraahulolu ja isiksuseomaduste uuringute hüpoteesid ja tulemused.

Isiksuseomadus		Zhai <i>et al.</i> (2013)	Cooper <i>et al.</i> (2014)	Judge <i>et al.</i> (2002)	Templer (2012)
Neurootilisus	Hüpotees	-	-	-	-
	Tulemus	-	-	-	-
Ekstravertsus	Hüpotees	+	+	+	+
	Tulemus	+	+	+	+
Avatus	Hüpotees	Ei püstitatud	Ø	Ei püstitatud	Ei püstitatud
	Tulemus	+	-(≈0)	+(≈0)	+
Sotsiaalsus	Hüpotees	+	+	+	+
	Tulemus	+	+	+(küsitav)	+
Meelekindlus	Hüpotees	+	+	+	+
	Tulemus	+	0	+(küsitav)	+

Märkused: „+” tähendab, et isiksuseomaduse ja tööraahulolu seos on positiivne; „-” tähendab, et isiksuseomaduse ja tööraahulolu seos on negatiivne; „Ø” tähendab, et isiksuseomaduse ja tööraahulolu vahel puudub seos.

Allikas: autori koostatud (Zhai *et al.* 2013: 1101-1102, 1104; Cooper *et al.* 2014: 158-160; Judge *et al.* 2002: 531, 533; Templer 2012: 118-120, 122) põhjal.

Tabeli 9 põhjal võib öelda, et nii neurootilisuse kui ka ekstravertsuse hüpoteesid ja tulemused kehtivad teoorias ja empiirikas. Üldiselt võib öelda, et kõrge sotsiaalsus on tööraahuloga seotud positiivselt, kuid Cooper *et al.* (2014: 158) leidsid töid, kus ei saa selles väites täiesti kindel olla, sest teatud juhtudel võib kõrge sotsiaalsuse ja tööraahulolu vahel seos olla ka null. Kui kõrge avatuse puhul eelistasid autorid hüpoteese mitte püstitada, mis on õigustatud, sest tulemused tulid ka erinevad. Cooper *et al.* (2014: 160) said kõrge avatuse ja tööraahulolu vahel teistest erineva seose, kuid nii Cooper *et al.* (2014) ja Judge *et al.* (2002) said avatuse ja tööraahulolu seoseks praktiliselt nullid ehk tegemist oli väga nõrga seosega. Meelekindluse ja tööraahulolu seos andis uuringutes samuti erinevaid tulemusi. Judge *et al.* (2002: 533) leiavad, et meelekindlus võib teatud olukordadel ollagi null või isegi negatiivse seosega tööraahuloga, kuid nende poolt läbiviidud uuringus jäi ta siiski positiivse seosega. Cooper *et al.* (2014: 160) põhjendavad võimalikku negatiivset seost kõrge meelekindluse ja tööraahulolu vahel sellega, et meelekindlad inimesed hindavad rohkem tulemust, kui tööraahulolu. Teine põhjus võib olla selles, et meelekindlad õpetajad võivad olla küll head, kuid ei naudi õpikeskkonda. Kolmandaks arvavad nad, et meelekindlad inimesed ei ole huvitatud töötamisest hariduse valdkonnas.

Üldiselt on uuringud leidnud, et isiksuseomadused tajuvad erinevalt tööraahulolu ja ilmselt on ka siis erinevad isiksuseomaduste ja töö karakteristikute vahelised seosed.

Kui üldises plaanis tööandjad soovivad enda kollektiivi selliseid töötajad, kellel on juba eelsoodumus kõrgemaks töörahuloluks ja selle tõttu ka paremate tööväljundite saavutamise, siis eriti oluline on see õpetajaameti puhul. Õpetajad on need, kellel on võimalus mõjutada õpilaste õpitulemusi ja anda kaasa eluks vajaliku pagasi. Kuid kõik isiksuseomadused sellega toime ei tule. Et õpetajad oleksid motiveeritud õpilasi õpetama, andma enda poolt kõike, et õpilased saaksid õppeaine selgeks ja saavutaksid häid õpitulemusi, siis on vaja koolil enda poolt kaasa aidata. Selleks võimaluseks on tähelepanu pöörata üldise töörahulolule, töö karakteristikutele ja isiksuseomaduste eripäradele. Ehk luua koolis selline keskkond, kus kõikidel õpetajatel oleks võimalikult kõrge üldine töörahulolu ning ka õpilased oleksid rahul õpikeskkonnaga.

Töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vaheliste seoste kohta otseseid uuringuid pole, kuid on üksikuid uuringuid, mis uurivad konkreetset isiksuseomadust ja töö karakteristikut (nt Zhong *et al.* 2012; Tai, Liu 2007; De Jong *et al.* 2001). Lisaks tabelis 7 väljatoodud omadussõnade põhjal on võimalik siiski teha mingeid eeldusi. Kõrge neurootilisusega töötajad on tundlikumad, kui teised isiksused, seega võivad nad töö karakteristikuid hinnata kriitilisemalt. Kuna kõrge neurootilisusega töötajad võivad töökohustustega viivitada, siis ilmselt nad ei oota suure piiritletusega ja autonoomsusega tööd. Omadussõnad kõrge ekstravertsusega töötaja kohta võivad viidata sellele, et ekstravertsed inimesed otsivad mitmekülgset tööd ning kuna nad tihti peale võtavad juhtimise üle, siis peaks nende töö olema ka suurema autonoomsusega. Kõrge avatusega seotud omadussõnad võivad viidata sellele, et kõrge avatusega töötajad soovivad rohkem autonoomsust, et rahuldada nt oma uudishimu. Ilmselt eelistavad nemad mitmekülgset tööd. Kõrgema sotsiaalsusega seotud omadussõnad võivad viidata sellele, et nende jaoks on oluline midagi ära teha ja teisi aidata, seetõttu võiks olla neil seos töö olulisusega. Kuna kõrge sotsiaalsusega töötajad omavad palju infot ja planeerivad oma tööd, siis võiks neil olla ka seos töö piiritletusega ja autonoomsusega. Kuna kõrge meelekindlusega töötajad on töökamad ja usaldusväärsemad, siis võiks olla neil seos töö autonoomsusega. Ilmselt võib leida kõrge meelekindlusega inimesi nendelt ametitelt, mis on paljude osapoolte jaoks olulised. Järgnevas peatükis esitatakse Eesti õpetajate seas läbiviidud uuringu tulemused ning nende põhjal tehtud järeldused.

2. EESTI ÕPETAJATE ÜLDINE TÖÖRAHULOLU JA TÖÖ KARAKTERISTIKUD ISIKSUSEOMADUSTE KONTEKSTIS

2.1. Ülevaade uurimismetoodikast ja valimist

Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis antakse ülevaade valimi moodustamisest ja koolide kaasamisest uuringusse ning kirjeldatakse lõplikku valimit. Seejärel kirjeldatakse täpsemalt töös kasutatud esiteks Hackman'i ja Oldham'i üldise töörahulolu ja töö karakteristikute ankeeti ning teiseks isiksuseomaduste ankeeti.

2010ndal aastal muudeti algkoolid põhikooli osaks ehk alates 2012. aastast loetakse algkoolid ja põhikoolid kokku. Eesti statistikaameti andmetel oli Eestis 338 põhikooli ja 202 gümnaasiumi 2013. õppeaasta alguse seisuga. (Eesti ... 2015) Riigiportaalis *eesti.ee* on välja toodud maakonniti koolid (515), mille nimekirjast on töö autor valinud koolid uuringusse ning vastav jaotus on toodud lisas 3. Töö autor on soovinud uuringusse kaasata igast maakonnast ühte kooli, et vältida vastuseid ühest piirkonnast. Seega on antud töö valimiks 15. kooli õpetajad. Juhuslikkuse alusel valiti maakondadest kas põhikool või väiksem keskkool/gümnaasium, jättes välja suured linnakoolid, erivajadustega laste koolid ja vene õppekeelega koolid. Kuna keskkoolid/gümnaasiumid ei olnud uuringust väga huvitatud, siis sai võetud mõnest maakonnast valimisse juhuslikkuse alusel ka põhikooli. Edaspidi kasutatakse antud töös põhikoolide, keskkoolide ja gümnaasiumite asemel koondsõna kool.

Töö autor kontakteerus koolide direktorite või õppealajuhatajatega telefoni teel. Kuna koolid saavad palju uuringus osalemise pakkumisi ja seetõttu ei soovita igas uuringus osaleda, siis töö autor lubas koolidele eraldi teha tulemuste kohta raport, et oleks mõlemapoolne kasu uuringust. Positiivse vastuse korral saatis töö autor kontaktisikule küsitluse, kes edastas kirja õpetajatele. Vastava kirja sisu on toodud lisas 4. Õpetajad said küsitlusele vastata elektrooniliselt Google Docs keskkonnas. Lõplikku valimisse

jäid järgmised koolid: Alavere Põhikool, Luunja Keskkool, Tõstamaa Keskkool, Iisaku Gümnaasium, Rakke Gümnaasium, Halliste Põhikool, Mustvee Gümnaasium, Aravete Keskkool, Taebala Gümnaasium, Krabi Põhikool, Järvakandi Gümnaasium, Pühajärve Põhikool, Valjala Põhikool, Fr. Tuglase nimelise Ahja Kool ja Emmaste Põhikool. Küsitlus oli lahti koolide jaoks 2015. aasta jaanuarist märtsini. Kokku oli vastanuid 79. Küsitluse sotsiaal-demograafilise küsimustiku osa oli vastajate jaoks vabatahtlik (va maakond). Täpsem ülevaade on toodud tabelis 10.

Tabel 10. Ülevaade sotsiaal-demograafilistest tunnustest

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Vastanute osakaal (%)
Sugu	mees	10	12,7
	naine	68	86,1
	vastamata	1	1,2
Vanus	Kuni 30 aastat	11	13,9
	31-45 aastat	23	29,1
	46-60 aastat	36	45,6
	61 ja enam aastat	9	11,4
Tööstaaž õpetajana	Kuni 5 aastat	15	19,0
	6-15 aastat	15	19,0
	16-20 aastat	11	13,9
	21 ja enam aastat	38	48,1
Maakond	Harjumaa	1	1,3
	Lääne-Virumaa	5	6,3
	Ida-Virumaa	21	26,6
	Läänemaa	3	3,8
	Raplamaa	2	2,5
	Järvamaa	2	2,5
	Jõgevamaa	6	7,6
	Pärnumaa	3	3,8
	Viljandimaa	5	6,3
	Tartumaa	10	12,7
	Põlvamaa	5	6,3
	Valgamaa	7	8,9
	Võrumaa	1	1,3
	Hiiumaa	6	7,6
	Saaremaa	2	2,5

Allikas: autori koostatud küsitluse andmete põhjal.

Uuringus on meeste ja naiste osakaal sarnane Eesti üldise meeste ja naiste õpetajate osakaaluga (HaridusSilm 2015). HaridusSilmas on infot ka õpetajate vanuselise koosseisude kohta, kuid antud tööga on võrreldavad ainult kõige noorem ja kõige vanem vanusegrupp. Nimetatud vanusegruppide osakaal Eestis ja antud töös erinevad

mõnevõrra. Kõige rohkem vastas küsitluse tööstaaži alusel grupp 21 ja enam aastat, mille osakaal oli 48,1% ning kõige väiksem osakaal 13,9% oli tööstaaži grupis 16-20 aastat. Arvestades asjaolu, et Eesti õpetajad on keskmiselt vanemad ja pika tööstaažiga, siis on üsna loomulik, et vastanutest oli enim kõige kõrgema tööstaažiga grupp.

Maakonniti tuli vastuseid väga erinev hulk. Vastuste arv varieerus 1st 21ni, mis tähendab seda, et lõplikke vastuseid hakkavad enim mõjutama need maakonnad, kust vastanute hulk oli suurim. Näiteks Ida-Virumaa, kus tuli vastuseid kõige enam ja osakaal kogu vastanutest on 26,6%. Kõige vähem vastuseid tuli Harjumaalt ja Võrumaalt, kus mõlema osakaal vastanutest on 1,3%. Töö autor leiab, et mõnede koolide vähene aktiivsus oluliselt tulemusi ei mõjuta. Õpetajate vähene aktiivsus võib olla tingitud asjaolust, et õpetajad on kurnatud küsimustikest (mis oli ka ühtlasi üks peamisi äraütlemise põhjusteks). Lisaks oli ankeet avatud sellisel ajaperioodil, kus õpetajatel oli kiire oma õpilaste uurimistöödega. Seega vastamise aktiivsus sõltus palju õpetajate vabast ajast.

Bakalaureusetöö uuringus kasutatud ankeetküsitlus on esitatud lisas 5. Ankeetküsitluse kasutamise eeliseks on see, et vastamine on anonüümne ja vabatahtlik, mille puhul võiks eeldada ausamaid vastuseid. Küsitlus koosnes kolmest osast, millest esimene osa oli töö karakteristikute ja üldisest töörahulolu kohta käivatest väidetest, teine osa isiksuseomaduse test ja kolmandas osas olid sotsiaal-demograafilised küsimused.

Bakalaureusetöös on andmete kogumiseks ühe osana kasutatud mõõdikut, mis on välja töötatud Hackman'i ja Oldham'i poolt selleks, et mõõta mudelis määratletud töö karakteristikuid ja teisi näitajaid. Antud töösse on võetud väited, mis on otseselt seotud Hackman'i ja Oldham'i mudeli viie peamise töö karakteristikuga (töö mitmekesisus, piiritletus, olulisus, iseseisvus, tagaside) ning üldise töörahuloluga. Seda, milline väide vastab millisele dimensioonile, saadi teada Hackman'i ja Oldham'i originaalmaterjalist (Hackman, Oldham 1974: 47 - 57). Seega lõplikku küsitlusse jäi originaal ankeetküsitluse seitsmest osast kolm esimest osa, mis valitud väidetega teeb kokku 18 väidet 83st väitest. Iga töö karakteristiku ja üldise töörahulolu kohta on kolm väidet.

Küsimustiku esimene osa ehk töö karakteristiku mudeli kohta käiva küsimustiku eestindatud versioon on võetud Siiri Reinholdi (2011) magistritööst, kus ta hindab Eesti õppejõudude ja õpetajate töörahulolu küsimustiku seitsmes erinevas osas. Võrreldes Reinholdi tööga on ümber sõnastatud ja kohandatud mõningad väited, nt küsimustiku teise osa kolmas väide, mis muudeti pööratud väiteks nagu on Hackman'i ja Oldham'i originaalankeedis. Lisaks tundus, et Reinholdi mõnede väidete tõlge polnud õnnestunud, mistõttu tehti mõned parandused ning antud töös on väited kohendatud vastavalt õpetajate ametile, jättes väidetest välja sellised sõnad nagu automatiseeritud töömasinad, järelevaataja ning tööprotsessija ja –operatsioonid. Täpsemaid muudatusi on võimalik vaadata lisas 6, kuhu on lisatud ka Hackman'i ja Oldham'i originaalmaterjali küsimused.

Töö karakteristikute mudeli ankeedi esimeses alaosas saab vastata 7-pallisel skaalal, kuivõrd iga omadus iseloomustab küsitluse vastaja ametit kõige paremini. Teise alaosa väited on sõnastatud, kas positiivselt või negatiivselt ehk pööratuna. Vastajad peavad märkima, kui täpselt või ebatäpselt iga väide iseloomustab nende tööd. Ka selles osas on vastused 7-palli skaalal, kuid sõnalised, alates „väga ebatäpne” kuni „väga täpne” väide. Nimetatud teooria kohaselt peavad vastajad küsitluse kolmandas alaosas andma väidetele nõusoleku või mittenõustumise arvestades nende eelnevat töökogemust. Antud osasse aga jäeti alles ainult need küsimused, mis on seotud üldise töörahuloluga.

Isiksuseomaduste test põhineb Suure Viisiku mudelil, mille eestikeelne versioon on saadud autoriõigustega kaitstuna isiksusepsühholoogilt Kenn Konstabel'ilt. Samuti on isiksuseomaduste skoorid toorandmete põhjal arvutatud tema poolt ja skoorid on standardiseeritud normvalimi abil. Antud töös ei ole isiksuseomaduste kohta reliaablusanalüüsi, kuna ajaliselt ei olnud võimalik Konstabel'il seda teha. Isiksuseomaduste testis oli 34 küsimust ja vastuseid sai anda skaalal -3 kuni +3. Järgnevalt on välja toodud mõned väited, et anda aimu isiksuseomaduste testi väidete olemusest:

- neurootilisus („Mul on raske kiusatustele vastu panna ning oma tahtmisi ja tundeid vaos hoida. Ma teen asju, mida hiljem kahetsen.”)
- ekstraversus („Mulle meeldib, kui ma saan tutvuda ja suhelda paljude inimestega. Ma naudin seltskonda - mida rohkem inimesi, seda parem.”)

- avatus („Ma hindan kõrgelt kauneid kunste ja ilu. Muusika, luule ja kunst tekitavad minus sügavaid elamusi ja huvitavad mind tõeliselt.”)
- sotsiaalsus („Ma usun, et iga inimene väärib lugupidamist. Ma tunnen kaasa inimestele, kel on elus vähem õnne kui minul.”)
- meelekindlus („Ma tean kindlalt, mida tahan saavutada ja teen selle nimel kõvasti tööd.”)

Küsitluse viimases osas olid sotsiaal-demograafilised küsimused. Kuna üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste osas oli kokku 52 (18+34) küsimust, mis teeb küsitluse üsna mahukaks, siis ei soovinud töö autor taustaküsimustega küsitlust oluliselt pikemaks teha. Taustaküsimuste alla jäi lõppvariandis sugu, vanus, tööstaaž ja maakond. Lisaks andis töö autor vastajatel ise otsustada, kas nad soovivad neil küsimustele vastata, juhul kui inimene muretseb anonüümsuse pärast. Maakonna pidid vastajad seevastu ära märkima, sest töö autor ei teaks muidu, millisele koolile saata tagasisidet.

Bakalaureusetöös kasutatakse andmete analüüsimisel andmetöötlusprogrammi SPSS 22. Kasutatakse kirjeldavat statistikat, mitteparameetrilist dispersioonanalüüsi ja mitteparameetrilist korrelatsioonanalüüsi, mis ühtlasi vastavad paremini antud andmete eripäradele. Kirjeldavate statistikute (keskmise, mediaani, standardhälve, miinimumi ja maksimumi) abil kirjeldatakse töö karakteristikuid ja üldist töörahulolu. Mitteparameetrilist dispersioonanalüüsi kasutatakse selleks, et teada saada, kuivõrd erineva taustaga vastajate hinnangud töö karakteristikute ja üldise töörahulolu osas erinevad. Soo puhul kasutatakse Mann-Whitney U testi ja ülejäänud taustaküsimuste võrdlemisel kasutatakse Kruskal Wallise testi. Mitteparameetrilist korrelatsioonanalüüsi kasutatakse selleks, et teada saada üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahelisi seoseid. Korrelatsioonanalüüsis kasutatakse Spearmani korrelatsioonikoefitsienti ja analüüs viiakse läbi olulisuse nivool 0,05.

Järgnevas alapeatükis esitatakse üldise töörahulolu, töö karakteristikute, ja isiksuseomaduste andmete analüüs. Tuuakse välja uuringus saadud tulemused, et määratleda uuringus osalenute hinnangud töö karakteristikutesse ja üldisesse töörahulolusse ning isiksuseomaduste seos eel nimetatutega.

2.2. Eesti õpetajate üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahelised seosed

Käesolevas osas esitatakse uuringu tulemusi. Vaadatakse töö karakteristikute ja üldise töörahulolu erinevusi sotsiaal-demograafiliste gruppide lõikes. Analüüsitakse Eesti õpetajate üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahelisi seoseid. Üldise töörahulolu ja töö karakteristikute hinnangute minimaalne ja maksimaalne väärtus jääb vahemikku 1-7. Üldise töörahulolu ja töö karakteristikute hinnangud on suhteliselt sarnased, jäädes vahemikku 5,26-5,81 (vt tabel 11). Madalaimad hinnanguid on antud tagasiside kohta. Ühtlasi on sellel näitajal ka kõige suurem standardhälve, mis näitab, et vastajatel oli siin eriarvamusi ning tegu on ainukese karakteristikuga, millele mitte ükski õpetaja ei vastanud maksimaalseid punkte. Kõige kõrgem keskmine on olulisusel ehk õpetajad tajuvad, et nende töö on oluline mõju teistele.

Tabel 11. Töö karakteristikute kirjeldav statistika.

	Mitme - kesisus	Piiritletus	Olulisus	Auto - noomsus	Tagasi - side	Üldine rahulolu
Keskmine	5,59	5,35	5,81	5,27	4,21	5,33
Mediaan	5,67	5,33	6,00	5,33	4,33	5,67
Standardhälve	0,76	0,83	0,94	0,91	1,15	1,00
Miinimum	3,67	2,33	2,67	3,33	1,33	2,00
Maksimum	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00

Märkused: skaala 1-7.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Järgnevalt vaadatakse, kas sotsiaal-demograafiliste gruppide alusel (sugu, vanus, tööstaaž) esineb erinevusi töö karakteristikute ja üldise töörahulolu tajumisel. Dispersioonanalüüsi ei viida läbi sotsiaal-demograafilistest tunnustest maakonna puhul, sest mõnest maakonnast oli vastuseid ainult üks ning dispersioonanalüüsi läbiviimisel kaoks sellisel juhul anonüümsus. Täpsemat töö karakteristikute ja üldise töörahulolu tajumise erinevusi soogruppide, vanusegruppide ja tööstaaži gruppide vahel on võimalik vaadata lisades 7-9.

Kõikide töö karakteristikute ja üldise töörahulolu puhul meeste ja naiste hinnangud statistiliselt olulisuselt ei erine. Küll aga oli nimetatud näitajate lõikes erinevusi eri

vanuses õpetajate hinnangutes, täpsemalt töö olulisuse ja tagasiside osas. Kõige nooremad vastajad hindavad oma töö olulisust kõrgemalt (6,33) ning vanemad hindavad olulisust madalamalt (5,56). Töö olulisus ei erine väga palju kahe vanema vanusegrupi lõikes. Samas on nooremad kriitilisemad olnud tagasiside (3,42) osas. Tagasiside saamisel on kõige kõrgemad hinnangud (4,89) kõige vanem grupil. Töö karakteristikute ja üldise töörahulolu tajumisel statistilisi olulisi erinevusi tööstaaži gruppide lõikes polnud.

Järgnevalt vaadatakse korrelatsioonanalüüsi põhjal, kuivõrd töö karakteristikutel on olemas seos üldise töörahuloluga (vt tabel 12). Autorit huvitas, kuivõrd teatud töö karakteristikute edendamisega võib panustada üldisesse töörahulollu. Tabelis 12 välja toodud tulemustest on kõik töö karakteristikud olulise ja positiivse seosega üldise töörahuloluga ning võime öelda, et töö karakteristikute edendamine on oluline, sest see aitab tõsta ka üldist töörahulolu. Korrelatsioonanalüüsi puhul võime seost ka tõlgendada vastupidi ehk mida kõrgem on üldine töörahulolu, seda kõrgemad on ka hinnangud töö karakteristikutele. Kõige tugevama positiivse seosega üldise töörahuloluga on autonoomsus ja tagasiside, kuid tegemist on siiski keskmise tugevuse seosega. Töö mitmekesisuse, piiritletuse ja olulisuse seos üldise töörahuloluga on nõrk ($<0,3$).

Tabel 12. Üldine töörahulolu ja töö karakteristikute vaheline seos

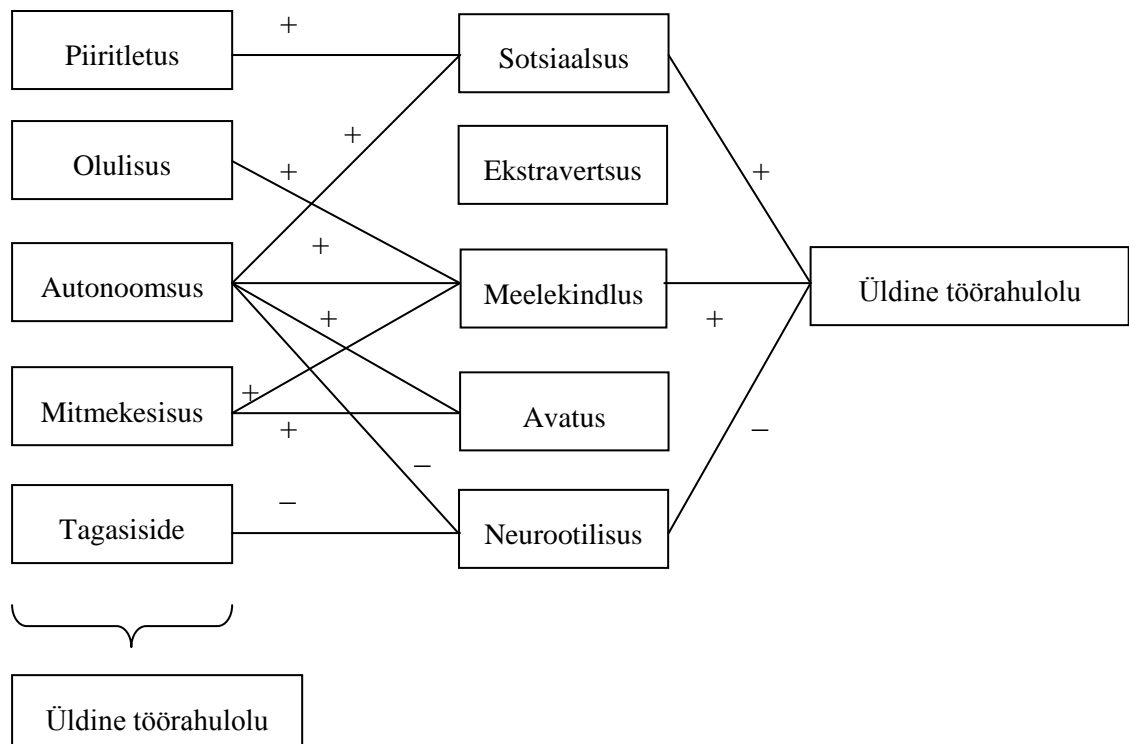
Töö karakteristik	Üldine töörahulolu
Mitmekesisus	0,27*
Piiritletus	0,25*
Olulisus	0,25*
Autonoomsus	0,42*
Tagasiside	0,47*

Märkused: *-statistiliselt oluline nivool $p<0,05$.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Järgnevalt esitatakse, milline seos on üldise töörahulolu ja isiksuseomaduste vahel ning samuti töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahel. Saadud tulemused on välja toodud lisas 11 ning statistiliselt olulised seosed (statistiliselt olulise nivool 0,05) on välja toodud ka joonisel 3. Antud töös tuli välja, et üldise töörahulolu ja neurootilisuse vahel on statistiliselt oluline negatiivne seos. Mida neurootilisem on inimene, seda madalamaks osutub üldine töörahulolu. Korrelatsioonanalüüsi puhul võime eelneva

sõnastada ka vastupidiselt ehk mida madalam on üldine töörahulolu, seda kõrgema neurootilisusega on töötaja. Statistiliselt oluline positiivne seos leiti ka üldise töörahulolu ning sotsiaalsuse ja meelekindluse vahel. Seega, mida kõrgem sotsiaalsus ja mida kõrgem meelekindlus, seda kõrgem on üldine töörahulolu. Üldise töörahulolu ning ekstraversuse ja avatuse vahel statistiliselt olulist seost ei leitud.



Joonis 3. Töö karakteristikute, üldise töörahulolu ja isiksuseomaduste seosed.

Märkused: „+” tähendab, et tegemist on positiivse seosega; „-” tähendab, et tegemist on negatiivse seosega. Kõik väljatoodud seosed statistiliselt olulised nivool $p < 0,05$.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Neurootilisus on negatiivselt seotud töö karakteristikutest autonoomsuse ja tagasisidega. Nõrk negatiivne seos tagasisidega tähendab seda, et mida kõrgema neurootilisusega on õpetaja, seda vähem ta tajub, et ta saab tagasisidet ning vastupidi. Seega neurootilised õpetajad ootavad rohkem tagasisidet oma töö kohta. Autonoomsuse ja neurootilisuse vahel on statistiliselt oluline negatiivne keskmise tugevusega seos. Seega, mida kõrgem on neurootilisus, seda vähem tajutakse autonoomsust ning vastupidi, mida kõrgemalt tajutakse autonoomsust, seda madalam on neurootilisus. Ainuke isiksuseomadus, millel ei ole ühtegi statistilist olulist seost töö karakteristikutega, on ekstraversus.

Töö mitmekesisuse ja avatuse vahel on positiivne statistiliselt oluline seos. Seega, mida kõrgem on avatus, seda kõrgemini tajutakse mitmekesisust ning vastupidi, mida kõrgemalt tajutakse töö mitmekesisust, seda kõrgem on avatus. Avatusega osutust statistiliselt oluliseks ka keskmise tugevusega ja positiivse seosega autonoomsus. Seega, mida kõrgema avatusega on tegemist, seda kõrgem on autonoomsus ning vastupidi, mida kõrgemalt tajutakse autonoomsust, seda kõrgem on avatus.

Töö piiritletuse ja sotsiaalsuse vahel on statistiliselt oluline nõrk positiivne seos. Seega, mida kõrgem on sotsiaalsus, seda kõrgemini tajutakse töö piiritletust ning vastupidi, mida kõrgemalt hinnatakse töö piiritletust, seda kõrgem on sotsiaalsus. Teine statistiliselt oluline positiivne keskmise tugevusega seos sotsiaalsusega on autonoomsus. Seega, mida kõrgem on sotsiaalsus, seda kõrgemini tajutakse autonoomsust ning vastupidi, mida kõrgemalt tajutakse töö autonoomsust, seda kõrgem on sotsiaalsus.

Meelekindlusega statistiliselt olulise ja positiivse seosega on töö olulisus, kuid tegemist on suhteliselt nõrga seosega. Seega, mida kõrgem on meelekindlus, seda rohkem tajutakse töö olulisust ning vastupidi, mida kõrgemalt hinnatakse töö olulisust, seda kõrgem on meelekindlus. Teine meelekindlusega statistiliselt oluline ja positiivse seosega töö karakteristik on autonoomsus. Seega, mida kõrgem on meelekindlus, seda kõrgemini tajutakse autonoomsust ning vastupidi. Meelekindlusega kõige tugevama statistiliselt olulisega seosega on mitmekesisus. Seega, mida kõrgem on meelekindlus, seda kõrgemalt tajutakse töö ülesannete mitmekesisust ning vastupidi.

2.3.Üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vaheliste seoste järelused

Järgnevas alapeatükis tuuakse välja antud töö tulemuste kõrvale ka teisi ning võrdluse põhjal tehakse järeldusi. Võrreldakse varasemate töödega töö karakteristikute ja üldise töörahulolu aritmeetilisi keskmisi; töö karakteristikute ja üldise töörahulolu vahelisi seoseid; üldise töörahulolu ja isiksuseomaduste vahelisi seoseid ning leitakse ka mõningaid seoseid töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahel. Töö karakteristikute ja üldise töörahulolu keskmisi võrreldakse nelja erineva tööga (vt tabel 13). Kumar *et al.* (2011) uuring on läbiviidud pangandussektoris ja teiste töö tulemused põhinevad õpetajate hinnangutel.

Tabel 13. Töö karakteristikute keskmiste võrdlus varasemate töödega.

Näitajad	Antud töö tulemuste keskmine (SH)	Siiri Reinhold, magistritöö (2011), (SH)	Barnabe, Burns (1994), (SH)	Charters <i>et al.</i> (1984), (SH)	Kumar <i>et al.</i> (2011), (SH)
Mitmekesisus	5,59 (0,76)	5,62 (0,87)	5,5 (1,0)	5,44 (0,76)	4,80 (0,90)
Piiritletus	5,35 (0,83)	5,43 (1,08)	5,1 (1,4)	5,08 (1,28)	5,08 (1,03)
Olulisus	5,81 (0,94)	5,82 (1,00)	6,0 (0,9)	6,13 (0,75)	5,19 (0,99)
Autonoomsus	5,27 (0,91)	5,29 (1,00)	5,4 (1,0)	5,61 (0,91)	4,60 (0,84)
Tagasiside	4,21 (1,15)	4,92 (1,09)	5,0 (1,2)	5,25 (1,16)	4,88 (0,96)
Üldine töörahulolu	5,33 (1,00)	5,14 (0,89)	4,8 (1,1)	-	5,01 (0,94)

Märkused: SH-standardhälve

Allikas: autori koostatud (autori kogutud andmebaas; Reinhold 2011: 65; Barnabe, Burns 1994 viidatud Reinhold 2011: 65 vahendusel; Charters *et al.* 1984: 11, 43; Kumar *et al.* 2011: 2015;) põhjal.

Mõlemas Eesti uuringus (antud töö ja Reinhold 2011) on tagasiside hinnangud madalamad võrreldes teiste töö karakteristikutega. Seevastu ei ole Charters *et al.* (1984) ja Kumar *et al.* (2011) töödes tagasiside kõige madalama hinnanguga. Seega Eesti õpetajad sooviksid rohkem tagasisidet juhtkonnalt ja töökaaslastelt oma töösoorituste kohta ning ootavad rohkem tunnustust heade tulemuste saavutamise eest. Uuringus TALIS (Übius *et al.* 2013: 159-160) tuleb samuti välja see, et aastatega on tagasiside mitte andmise probleem üha sügavamaks läinud. TALIS'e uuringust leiti veel, et Eesti õpetajad peavad eriti oluliseks tagasisidet, kuid ligi 43% õpetajatest väitis, et nende tööd hinnatakse ja tagasisidestatakse peamiselt administratiivsete formaalsuste täitmiseks. Seetõttu on praegu Eesti koolides väljakutseks tagasiside andmine, mis suurendaks õpetajate tööga rahulolu.

Antud töös hinnati töö olulisust kõige kõrgemalt. Selline tendents tuleb ka teistest uuringutest välja, mis on toodud tabelis 13. Arvestades asjaolu, et õpetajaid tuleb Eestis vähe juurde ja eriti kriitiline on see maapiirkondades, siis on iga õpetaja koolile oluline ning õpetajad on seda teadvustanud. Samuti mõistavad õpetajad, et ühiskonnas laiemalt on nende töö oluline ning nende töötulemused mõjutavad paljusid.

Antud töös meeste ja naiste hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi ei tulnud töö karakteristikute ja üldise töörahulolu tajumisel. Sarnase tulemuse said ka Saavedra ja Kwun (2000: 138), kes uurisid töö karakteristikuid mees- ja naisjuhtide näitel. Doyle ja

Hind (1998: 76) leidsid oma uuringus, et akadeemilise personali puhul meeste ja naiste vahel on sarnasusi rohkem, kui erinevusi. Seevastu Reinholdi magistritöös (2011: 66) esineb statistiliselt olulisi erinevusi meeste ja naiste vahel töö mitmekesisuse, töö olulisuse, autonoomsuse ja tagasiside puhul. Seega meeste ja naiste vaheline erinevus töö karakteristikute hindamisel võib esineda, kuid ei pruugi.

Antud töös tuli välja, et statistiliselt oluline erinevus vanuse-gruppide lõikes on töö olulisuse ja tagasiside tajumisel. Sarnane tulemus tuli ka Reinholdi (2011: 68) Eesti õpetajate ja õppejõudude kohta tehtud magistritöös, kus statistiliseks oluliseks seoseks vanuse gruppidega osutus töö olulisus, aga ka autonoomsus. Vanuse-gruppide vahelisi erinevusi töö karakteristikutega tuli ka Saavedra ja Kwun'i (2000: 138) töös, kus statistiliselt oluliseks osutus töö mitmekesisus, töö olulisus, autonoomsus ja tagasiside. Seega on eri uuringute tulemustes mõningaid erinevusi.

Bakalaureusetöös töö olulisust tajuvad nooremad õpetajad kõrgemalt ning aastatega see langeb. Erinevus võib tuleneda sellest, et alles tööle asunud õpetajad peavad tööülesandeid oluliseks, sest esimestel aastatel on vaja ennast tõestada, et nad saavad tööga hakkama. Õpetajad, kes on vanemad kui 61 tajuvad töö olulisust kõige madalamalt. See võib tulla asjaolust, et nendel õpetajatel toimub üleminek pensionile ja töökohustusi vähendatakse, mistõttu võidaksegi tajuda, et nende töö ei ole enam nii oluline teistele.

Tagasiside hinnangud on vanemal grupil kõrgemad, mis on saadud antud töös. Tagasiside erinevust põlvkonniti on uurinud magistritöös Kerli Möldre (2014). Tulemuseks leiti, et nooremad eelistavad tagasisidet arvuti vahendusel ning kohe ja rohkem kui vanemad inimesed, mistõttu võibki olla, et nooremad on selles aspektis kriitilisemad. Möldre (2014) töös ei kasutatud küll tagasiside uurimisel Hackman'i ja Oldham'i ankeetküsitlust, kuid küsimused olid suhtelised sarnased ja hõlmasid nii juhtkonda kui ka töökaaslast.

Antud töös tööstaaži gruppide vahel statistilisi olulisi erinevusi ei esinenud töö karakteristikute ja üldise töörahulolu tajumisel. Seevastu Saavedra ja Kwun (2000: 138) leidsid, et tööstaaži gruppide vahel on statistiliselt oluline erinevus töö mitmekesisuse ja

töö olulisuse puhul. Kahe töö erinevus võib tulla ametite erinevusest. Järgnevalt võrreldakse üldise töörahulolu ja töö karakteristikute vahelisi seoseid, mis on esitatud ka tabelis 14. Cleave (1993) uuring põhineb kehalise kasvatus ja spordi administraatori haridusega inimeste hulgas ning Hackman'i ja Oldhami'i uuring on läbiviidud erinevate ametite põhjal.

Tabel 14. Üldise töörahulolu ja töö karakteristikute korrelatsioon.

	Mitmekesisus	Piiritletus	Olulisus	Autonoomsus	Tagasiside
Antud töö	0,27*	0,25*	0,25*	0,42*	0,47*
Reinhold (2011)	0,11*	0,28*	0,13*	0,35*	0,31*
Kumar <i>et al.</i> (2011)	0,33*	0,21*	0,38*	0,30*	0,38*
Cleave (1993)	0,18*	0,25*	0,31*	0,40*	0,42*
Hackman, Oldham (1974)	0,42*	0,22*	0,24*	0,43*	0,37*

Märkused: *-statistiliselt oluline nivool $p < 0,05$.

Allikas: autori koostatud (autori kogutud andmebaas; Reinhold 2011: 59; Kumar *et al.* 2011: 215; Cleave 1993: 234; Hackman, Oldham 1974: 24) põhjal.

Tabelis 14 välja toodud uuringute tulemused näitavad kõik, et üldise töörahulolu ja töö karakteristikute vahel on statistiliselt oluline positiivne seos. Seega, tabelis 14 nimetatud töödes leiab kinnitust Hackman'i ja Oldham'i mudel. Autonoomsuse ja tagasiside seos üldise töörahuloluga on kõikides uuringutes üsna sarnane ning korrelatsiooni tugevus jääb keskmise tugevuse juurde ($0,3 < k < 0,7$). Viies töös on ühtlane tulemus ka üldise töörahulolu ja piiritletuse vahel, kuid seos jääb siiski nõrgaks. Seevastu töö mitmekesisus ja töö olulisus on andnud erinevates töödes erineva tugevusega korrelatsiooni seose ning korrelatsioonikoefitsiendi erinevus võib olla kolmekordne. Seega erinevate tööde puhul eristub eelkõige töö mitmekesisus ja töö olulisus, kuid teised töö karakteristikud jäävad erinevate ametialade töötajate puhul sarnaseks.

Järgnevalt kirjeldatakse üldise töörahulolu ja isiksuseomaduste vahelisi seoseid erinevate tööde põhjal, mille täpsem ülevaade on tabelis 15. Christiansen *et al.* (2014) viivad uuringu läbi resident-assistentide ja psühholoogia kraadiga tudengite seas, Zhai *et al.* 2013 uurivad Hiina linnaelanike, Mathieu (2013) viib uuringu läbi avaliku sektori töötajate seas. Templer (2012) viib uuringu läbi juhtide ja teise astme juhtide seas, kes töötavad nii valitsussektoris, kui ka erasektoris ning tegutsetakse eelkõige finants-,

infotehnoloogia ja hotellinduse tegevusharus. Erineva taustaga inimesi kasutab oma uuringus ka Judge *et al.* (2002), kes viisid läbi metaanalüüsi.

Tabel 15. Tööraahulolu ja isiksuseomaduste seoste võrdlus.

	Riik	Valim	Neurooti - lus	Ekstra - vertsus	Avatus	Sotsiaal - sus	Meele - kindlus
Antud töö tulemused	Eesti	79	-0,48*	0,20	0,18	0,27*	0,46*
Christiansen <i>et al.</i> (2014)	USA	89	-0,32*	0,08	Ø	0,32*	0,07
Zhai <i>et al</i> (2013)	Hiina	818	-0,17*	0,22*	0,16*	0,14*	0,1*
Mathieu (2013)	Kanada	224	-0,25*	0,00	-0,05	0,40*	0,27*
Templer (2012)	Singapur	354	-0,28*	0,24*	0,15*	0,30*	0,29*
Judge <i>et al</i> (2002)	163 erinevat uuringut		-0,29*	0,25*	0,02	0,17	0,26*

Märkused: „Ø” - antud uuringus ei olnud avatust uuritud. *- statistiliselt oluline nivool $p < 0,05$. Judge *et al* 2002 uuring on meta-uuring.

Allikas: autori koostatud (autori kogutud andmebaas; Christiansen *et al* 2014: 27; Zhai *et al* 2013: 1104; Mathieu 2013: 652; Templer 2012: 122; Judge *et al* 2002: 533) põhjal.

Tööraahulolu ja neurootilisuse vahel on kõigis väljatoodud uuringutes statistiliselt oluline negatiivne seos. Kuna uuringud on läbiviidud erineva taustaga inimeste seas, siis võime eeldada, et ükskõik, mis ametialaga on tegemist, neurootilisuse ja tööraahulolu vahel on negatiivne seos. Judge *et al.* (2002: 534), kes viisid läbi meta-uuringu väidavad samuti, et neurootilisus on ainuke isiksuseomadus, millel on kindel korrelatsioon tööraahuloga. Seega, mida kõrgema neurootilisusega on töötaja, seda madalam on tema tööraahulolu. Nii nagu selgus ka selles uuringus õpetajate näitel. See on ka küllalt ootuspärane, sest nagu teoreetilises osas selgus, siis neurootilised inimesed tajuvad olukordi negatiivsemalt, muretsevad tihtipeale üle (McCrae, Costa 2003: 47) ning keeruliste olukordadega tulevad raskemini toime (Fayombo 2010: 107).

Ekstravertsuse puhul üldiselt eeldatakse positiivset seost tööraahuloluga nagu teooriaosas selgus (vt tabel 9, lk 25). Tabelis 15 välja toodud tulemustest on kõrge ekstravertsuse ja tööraahulolu vahel statistiliselt olulise positiivse seosega kuuest tööst kolmes. Suurema kaaluga on Judge *et al.* (2002) meta-uuring. Uuringud, mis on leidnud statistiliselt olulise seose ekstravertsuse ja tööraahulolu vahel, on väikese korrelatsioonikordajaga. Antud töös jäi korrelatsioonikordajaks 0,20, mistõttu võiks eeldada, et kui antud

uuringus oleks olnud suurem valim, siis ehk oleks ka siin võinud seos statistiliselt oluline tulla. Üldiselt võib öelda, et kõrgem ekstravertsus eeldab ka kõrgemat töörahulolu, sest ekstravertsed töötajad kogevad rohkem positiivseid emotsioone, kui teised isiksuseomadused ning nad otsivad põnevust (McCrae, Costa 2003: 49), mistõttu ei pruugi nad olla kaua töökohas, mis neile ei meeldi.

Avatuse puhul üldiselt ei püstitata hüpoteese üldise töörahulolu kontekstis, sest pole kindlaid tulemusi ehk seos võib olla nii negatiivne kui positiivne. Tabelis 15 välja toodud tulemustest on näha, et statistiliselt oluline seos töörahuloluga ilmnes kuuest tööst kahel juhul. Mõlemas töös oli tegemist positiivse, kuid väga nõrga seosega. Võimalik, et suurema valimi korral võinuks seos statistiliselt oluline tulla ka selles töös, kuid nagu eespool öeldud, on tulemused avatuse osas vastakad olnud.

Sotsiaalsete inimeste puhul eeldatakse, et mida kõrgem sotsiaalsus, seda kõrgem on töörahulolu. Antud uuringus selline seos ka välja tuli. Tabelis 15 välja toodud uuringutest on ainult üks uuring, kus ei leitud sotsiaalsuse ja töörahulolu vahel statistiliselt olulist seost. Ülejäänud uuringud said tulemuseks positiivselt statistiliselt olulise seose, kuid seose tugevus on erinev. Judge *et al.* (2002: 534) oma meta-uuringus tulemusi kokku võttes leiavad, et sotsiaalsuse ja töörahulolu vahel ei ole tegelikult selget seost. Templer (2012: 124) sai oma uuringus küll positiivse statistiliselt olulise seose töörahulolu ja sotsiaalsuse vahel, kuid täheldas, et piirkonniti olid tulemused erinevad. Antud uuringu tulemuste põhjal võib öelda, et kõrgema sotsiaalsusega õpetajatel on kõrgem üldine töörahulolu. Põhjus võib olla selles, et õpetaja ametis on tarvis sotsiaalsetele inimestele vajalikke omadusi nagu kannatlikkus, optimistlikkus, abivalmidus, heatahtlikkus, empaatia võime ja koostöövalmidus (Fayombo 2010: 106-107). Aidla (2009) doktoritööst Eesti õpetajate kohta selgus ka, et õpetajate sotsiaalsuse tase on üldiselt Eesti keskmisest kõrgem.

Nagu teooriaosas selgus, siis meelekindlate inimeste puhul eeldatakse, et nende töörahulolu on kõrgem, sest meile meeldib ise planeerida tööd ning teevad kõike selleks, et töö sujuks. Tabelis 15 välja toodud uuringutest on ainult üks, kus statistiliselt olulist seost ei leitud. Templer (2012: 124) leiab, et meelekindlad töötajad saavutavad paremaid tulemusi, mistõttu neid tunnustatakse ja pakutakse hüvesid rohkem ning see

omakorda tõstab nende töörahulolu. Sellisel juhul saame öelda, et Eestis pakutakse kõrgema meelekindlusega õpetajatele haridusevaldkonnas piisavalt võimalusi. Näiteks on võimalik tööd ise organiseerida ja planeerida, mis on meelekindla inimese puhul väga oluline.

Antud töö tulemustest selgus, et neurootilisuse ja töö karakteristikutest tagasiside vahel on statistiliselt oluline negatiivne seos. Sarnase tulemuse sai ka Zhong *et al.* (2012: 653), kus kõrge neurootilisuse ja tagasiside vahel leiti statistiliselt oluline negatiivne seos. Zhong *et al.* (2012) uuringu tulemused põhinevad 168 haiglaõdede andmetel. Seega peab kool kõrgema neurootilisusega õpetajatele andma rohkem tagasisidet. Kuna neurootilistel inimestel on kalduvus üle muretseda, siis peakski neile andma rohkem tagasisidet ja suhtlema. Ilmselt antakse koolides kõikidele õpetajatele võrdväärselt tagasisidet, siis on neurootilised õpetajad need, kes vajavad tagasisidet teistest enam ja seda eelkõige juhtkonna ja kaastöötajatelt.

Antud töös leiti kõrge neurootilisuse ja autonoomsuse vahel statistiliselt oluline negatiivne seos. Sarnase tulemuse said ka Tai ja Liu (2007: 1013), kelle tulemused põhinesid teenindussektori 311 töötaja ja juhi andmetel. Samas neurootilistel inimestel on kalduvus oma kohustusi edasi lükata, mis paratamatult annab märku, et on raskusi. Mistõttu võidaksegi ametikohta muuta või proovitakse reguleerida rohkem neurootilise õpetaja tööd ning seetõttu kõrge neurootilisusega õpetaja tunnebki, et töökohas ei ole piisavalt autonoomsust. Ühest küljest kooli juhtkond proovib oma õpetajat aidata, et vältida stressi ja konflikte, kuid teisest küljest tunneb abistatu, et valikuvabadust on piiratud.

Antud töös leiti, et avatuse ja töö mitmekesisuse vahel on statistiliselt oluline positiivne seos. Sarnase tulemuse said ka De Jong *et al.* (2001: 355) ning nad leiavad, et organisatsioonid peavad hoidma tööd mitmekesisena, kui soovitakse värvata või hoida kõrge avatusega töötajat. De Jong *et al.* (2001) uuring on läbiviidud 95 kõrgharidusega ja poolekohaga töötajate seas. Kuna avatud inimesed eelistavad erinevaid tegevusi, mida koolis on küllaga, siis on loomulik, et tuli positiivne seos just mitmekesisusega. Lisaks ootavad avatud inimesed uusi väljakutseid ja kohustusi, mis koolikontekstis on näiteks

klassijuhtimine, huviringide korraldamine, projektides osalemine jne. Seega pakuvad Eesti koolid avatud inimeste jaoks piisavalt võimalusi oma tööd mitmekesistada.

Antud töös leiti, et avatuse ja autonoomsuse vahel on statistiliselt oluline positiivne seos. Selline tulemus on suhteliselt ootuspärane, sest avatud inimesed on uudishimulikud, originaalsed, otsivad uudsust (McCrae, Costa 2003: 49) ning proovivad leida uusi tegevusi ja rakendada oma ideid (Fayombo 2010: 107) ning kõige selle jaoks vajavad nad autonoomsust. Avatud õpetajad viivad ilmselt tunde läbi loomingulisemalt ja originaalsemalt. Lisaks proovivad nad tundi tuua uudsust ja oma laia silmaringiga elulisi näiteid. Selline õpetamise viis meeldib jällegi õpilastele, mistõttu juhtkond usaldabki avatud õpetaja õpetamisstiili jättes talle ka rohkem vabadust ise oma tööd korraldada. Küsitluses taustaküsimustena ei küsitud, millist õppeainet õpetatakse, kuid ilmselt avatud inimese puhul oleks see andnud rohkem lisainformatsiooni. Marit Saar (2013: 51) leidis oma magistritöös, et kõrge avatuse puhul on oluline töö ja isikliku elu sobitamine, mis eeldab omakorda kõrgemat autonoomsust. (Saare 2013 töö on läbiviidud kauplusetöötajate näitel). Seega kõrge avatusega töötajale tuleks luua töökoht, mis oleks piisava autonoomsusega.

Antud töös leiti, et sotsiaalsuse ja töö piiritletuse vahel on statistiliselt oluline positiivne seos. Kuna sotsiaalsed inimesed on koostöövalmid ja suhtlevad palju (Fayombo 2010: 106-107) ja püüavad teistega hästi läbi saada, siis nad teavad ehk paremini oma tööga seotud aspekte. Mistõttu sotsiaalsed inimesed näevad suuremat pilti ehk antud kontekstis sotsiaalsed õpetajad mõistavad, mis seisus on nende töö kooli õppeaasta alguses ja kuhu peaksid nad jõudma veerandite või õppeaasta lõpuks ja mis on nende töö laiem tähendus. Lisaks peavad kõrgema sotsiaalsusega õpetajad oluliseks nähtavaid tulemusi.

Sotsiaalsuse ja autonoomsuse vahel oli samuti statistiliselt oluline positiivne seos. Kõrge sotsiaalsusega inimesed on abivalmid ja hoolivamad, mistõttu neid ehk huvitab rohkem, kuidas õpilane hakkama saab. Mis tähendab seda, et niisuguste omadustega õpetaja pühendab teistest ilmselt rohkem aega õpilastele, mille tulemus väljendub hinnetes ja õpilaste tagasisides. Seega, ei tohiks juhtkonnal olla sotsiaalse õpetaja õpetamisstiiliga probleeme ja usaldatakse teda rohkem oma töö korraldamisel. Lisaks

on leitud, et vanematel inimestel on kõrgem sotsiaalsus, kui noorematel (Specht *et al.* 2011: 871) ning antud töös oli vastajate seas enim 46-60 aastased, mille tõttu võib juba eeldada ka kõrgemat tööstaaži, mis omakorda avaldab mõju usaldusväarsusele. Saar (2013: 51) leidis oma magistritöös, et sotsiaalsed töötajad hindavad oluliselt tööajamuutmise võimalust ja vastutust, mis autonoomsuse tõusuga peaksid ka muutuma võimalikuks.

Antud töös leiti, et meelekindluse ja töö olulisuse vahel on statistiliselt oluline positiivne seos. Põhjus, miks meelekindlad töötajad tunnevad, et nende töö on oluline teistele, võib tuleneda sellest, et meelekindlad inimesed teavad, mida nende töölt oodatakse ning nad teevad kõik selleks, et eesmärgid saavutada, sest nad on tuntud põhjalikkuse, korralikkuse, planeerituse ja ratsionaalsuse poolest (McCrae, Costa 2003: 50-51). Nimetatud omadused võivad aidata parandada ka töötulemusi. Lisaks võib olulisuse tunne tuleneda sellest, et organisatsioonid kui ka koolid hindavad kõrgemalt meelekindlaid töötajaid nende reeglite täitmise ja kõrge enesedistsipliini poolest (McCrae, Costa 2003: 50-51), mistõttu tajutaksegi, et nad on vajalikud töötajad. Samuti meelekindlad inimesed soovivad saavutada parimat tulemust, mille tõttu nad võivad arvata, et tulemused on ka olulised kooli jaoks.

Meelekindlusega statistiliselt oluline positiivne seos leiti ka autonoomsusega. Kuna meelekindlad inimesed on kohusetundlikud, kõrge enesedistsipliiniga ja töökad (McCrae, Costa 2003: 50-51), siis kooli juhtkond usaldab neid ja seetõttu antaksegi neile rohkem võimalusi oma tööd korraldada. Lisaks planeerivad meelekindlad õpetajad ilmselt rohkem õppetegevust ja mõtlevad hoolikalt kõik läbi. Meelekindla inimese tööd ei saa väga raamidesse panna, sest see võib pärssida tööd, seega on nende jaoks autonoomsus oluline.

Meelekindluse kolmas statistiliselt oluline positiivne seos oli töö mitmekesisusega. Meelekindlaid inimesi peetakse ka ambitsioonikateks, mistõttu nad võivadki vastu võtta rohkem ülesandeid ning nad on head planeerijad (McCrae, Costa 2003: 50-51), seega võiks olla neil rohkem aega, et vastu võtta uusi pakkumisi. Kuna meelekindlaid töötajaid usaldatakse, siis ollakse ka kindlad, et töötaja on võimeline hakkama saama, sest nende kohusetundlikkus ei luba tööd teha kergekäeliselt. Arvestades asjaolu, et

Eesti maakoolidesse on raske saada uusi õpetajaid, mis tähendab seda, et olemasolevatele õpetajatele lisatakse kohustusi juurde, siis on see võimalus meelekindlale õpetajale oma tööd mitmekesistada.

Üldise töörahulolu ja töö karakteristikute vaheliste seoste uurimisel selgus, et kõik töökarakteristikud on positiivselt seotud üldise töörahuloluga. Seega võib Hackman'i ja Oldham'i töö karakteristikute mudeli kasutamist pidada õigustatuks. Võrreldes varasemate uuringutega ei erinenud antud töö tulemused väga üldise töörahulolu ja töö karakteristikute seoste puhul. Seosed eel nimetatute vahel jääb siiski nõrgaks või keskmise tugevusega kõigis võrreldavates töödes. Seega, tõstes töö karakteristikute taset on võimalik üldise töörahulolu suurenemine.

Kuna üldist töörahulolu ja töö karakteristikuid tajuvad õpetajad erinevalt, mis tulenevad isiksuseomadustest, siis on oluline erisustele tähelepanu pöörata. Kui igale isiksuseomadusele luua temale sobilik töökeskkond, siis nõuab see organisatsioonilt lisakulusid. Samas rahulolev töötaja on organisatsiooni jaoks oluline. Mida kõrgemalt isiksuseomadused oma üldist töörahulolu ja töö karakteristikuid tajuvad, seda paremad on ka töö tulemused. Seega on oluline välja selgitada, mida erinevad isiksuseomadused ootavad töö karakteristikutest ning seejärel on võimalik üldise töörahulolu suurenemine.

Läbiviidud uuringus esineb ka piiranguid. Esiteks, valim ei olnud väga suur. Teiseks, meeste ja naiste osakaal oli väga erinev. Kolmandaks, koolidest tuli erinev hulk vastuseid. Neljandaks, ankeetküsitlus ei sisaldanud küsimusi kooli ja ameti kohta (nt klassiõpetaja, täiskohaga õpetaja), mis oleksid võinud anda mõningaid nüansse juurde. Seega võiks edaspidi kaasata rohkem koole uuringutesse ning uurida ka teistes riikides. Töö autori soovitat siiski teemat lähemalt uurida, sest konkreetsemad uuringud puuduvad. Lisaks võiks üldist töörahulolu ja töö karakteristikuid puudutav ankeetküsitlus olla põhjalikum ning küsida ka otseseid eelistusi seoses töö karakteristikutega. Autor leiab, et üleüldiselt on oluline pöörata tähelepanu isiksuseomadustele ja töörahulolu mõjutavatele teguritele.

KOKKUVÕTE

Tööraahulolu on läinud üha rohkem aktuaalsusemaks, sest organisatsioonides on töötajad muutunud olulisemaks. Töötajate tööraahuloluga tegelemine võib organisatsiooni jaoks tekitada lisakulusid, kuid kõrgem tööraahulolu võib anda palju juurde. Töötajad, kellel on kõrgem tööraahulolu, on rohkem motiveeritud oma tööd tegema ja saavutama häid tulemusi, mis on tööandja jaoks eelistatud. Sellest tulenevalt on töö autor kokku viinud üldise tööraahulolu, töö karakteristikud (töö mitmekesisus, olulisus, piiritletus, autonoomsus ja tagasiside) ja isiksuseomadused.

Eelmise sajandi 30ndatel tulid esimesena välja tööraahulolu mõistega Elton ja Hoppock, kuid enim on tsiteeritud Locke'i (1986) tööraahulolu definitsiooni. Kuna tööraahulolul on oluline organisatsiooni jaoks, siis on välja töötatud ka mitmed tööraahulolu mõõtmise võimalused: töö karakteristikute mudel, väärtuse-taju mudel, isiksusel põhinevad teooriad, Cornelli mudel ja Herzbergi kahefaktoriline mudel. Antud töö jaoks on valitud Hackman'i ja Oldham'i töö karakteristikute mudel ning mudeli osadest pööratakse tähelepanu eelkõige põhilistele töö karakteristikutele ja väljunditest üldisele tööraahulole.

Isiksuseomaduste definitsioonid on suhteliselt sarnased, kuid rõhuasetus on kas hoiakul või afektiivsel seisundil. Mõni autor kasutab neid sünonüümina, kuid töö autor siiski eristab neid. Isiksuseomaduste mõõtmiseks on samuti mitmeid võimalusi ja bakalaureusetöös on välja toodud viis: MMPI –Minnesota mitmefaasiline isiksuse küsimustik, California isiksuse küsimustik, EPPS – Edwardsi isiksuse eelistuse graafik, 16PF -kuueteistfaktoriline isiksuseskaala, EPQ – Eysenck'i isikuseküsimustik ning Suur Viisik ehk viie faktori mudel. Antud töös kasutatakse Suure Viisiku mudelit, sest seda on kasutatud eri ametite töötajate peal ja eri kultuuriruumides, sh Eestis. Suure Viisiku mudeli arengu alguseks võib pidada Allporti ja Oldbergi koostööd 30ndatel, kuid lõpliku mudeli alusepanijateks peetakse McCrae'd ja Costa't.

Isiksuseomaduste kohta käivate omadussõnade põhjal on võimalik eeldada, missuguselt nad tajuvad üldist töörahulolu. Üldine tendents on näidanud, et kõrgema ekstravertsusega, kõrgema sotsiaalsusega ja kõrgema meelekindlusega töötajate seos üldise töörahuloluga on positiivne. Seevastu kõrgema neurootilisuse töötaja seos üldise töörahuloluga on negatiivne. Kõrge avatusega töötaja ja töörahulolu vahel üldiselt ei püstitata hüpoteesi, sest avatud töötajatel on omased sellised omadussõnad, mis võivad olla nii positiivse kui ka negatiivse seosega üldise töörahuloluga. Töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vaheliste seoste kohta otsesed uuringud puuduvad, kuid on üksikuid töid, mis uurivad konkreetset isiksuseomadust ja töö karakteristikut. Näiteks Zhong *et al.* (2012) uuring neurootilisuse ja tagaside kohta, Tai ja Liu (2007) uuring neurootilisuse ja autonoomsuse kohta ning De Jong *et al.* (2001) uuring avatuse ja töö mitmekesisuse kohta.

Bakalaureusetöö ankeetküsitluses uuriti Eesti õpetajate üldist töörahulolu, töö karakteristikuid ja isiksuseomadusi. Uuringus kasutatava üldise töörahulolu ja töö karakteristikuid puudutavad küsimused pärinevad Hackman'i ja Oldham'i töö karakteristikust mudelist ning küsitlusse valiti 18 väidet. Väidete oli võimalik vastata 7-pallilisel skaalal. Isiksuseomaduste test saadi isiksusepsühholoogilt autoriõigustega kaitstuna ning test sisaldas 34 väidet. Isiksuseomaduste testile oli võimalik vastata skaalal -3 kuni +3. Ankeetküsitluses oli ka sotsiaal-demograafilised küsimused, mis hõlmasid õpetaja enda taustsüsteemi (sugu, vanus, tööstaaž ja maakond). Valimisse kuulus igast maakonnast üks kool ehk 15 kooli ning koolid paiknesid maapiirkondades. Vastajaid oli 79 õpetajat. Tulenevalt valimist on kasutatud andmeanalüüsiks mitteparameetrilist dispersioonanalüüsi ja mitteparameetrilist korrelatsioonanalüüsi.

Töö mitmekesisuse puhul oli nõrk statistiline oluline positiivne seos üldise töörahuloluga, mistõttu võib eeldada, et Eesti õpetajad ei otsi töös mitte nii väga mitmekesisust, kui mõnda muud üldist töörahulolu mõjutavat aspekti. Kuid siiski, kõrgema avatusega ja kõrgema meelekindlusega õpetajad tunnevad, et nende töö ei ole korduv, töö nõuab neilt keerulisemate oskuste täitmist ning töö on üleüldiselt mitmekülgne. Seega töö tulemuste põhjal võiks eeldada, et kõrgema avatusega ja kõrgema meelekindlusega õpetajad otsivad uusi väljundeid ja väljakutseid ning ilmselt osalevad aktiivsemalt kooli üritustel ja projektides.

Üldiselt peavad Eesti õpetajad oma tööd oluliseks, mis on väga hea näitaja, sest õpetajate töö ongi olulise mõjuga õpilaste tulevikule. Nooremad õpetajad tunnevad rohkem, et nende töö on olulisem, kui vanemad õpetajad. Seega, peaks vanematele õpetajatele rohkem sisendama, et nende töö on oluline mõju teistele ning seetõttu peaks suurenema ka nende üldine töörahulolu. Töö olulisust tunnevad kõige enam kõrgema meelekindlusega õpetajad, seega peaks ka teistele rohkem töö olulisuse tunnetust tõstma, et suureneks ka üldine töörahulolu.

Eesti õpetajad peavad enda tööd üsna kindlapiiriliseks ehk nad saavad tööd teha algusest lõpuni koos nähtavate tulemustega. Kuid kõige enam tunneb töö piiritletust kõrgema sotsiaalsusega õpetajad, seega mida kõrgemat töö piiritletust suudab kool pakkuda kõrgema sotsiaalsusega õpetajatele, seda kõrgem on nende üldine töörahulolu. Seevastu teised isiksuseomadused seda nii tugevalt ei tunne, seega tõstes töö piiritletust, peaks suurenema ka teiste isiksuseomaduste üldine töörahulolu.

Antud töös osalenud õpetajate hulgas on oluline üldise töörahulolu taseme määrajaks autonoomsus. Mida rohkem saavad Eesti õpetajad oma tööd ise organiseerida, avaldada arvamust ja ise rohkem otsustada, seda kõrgem on nende üldine töörahulolu. Autonoomsus on ainuke töö karakteristik, mis on seotud kõigi isiksuseomadustega (va ekstraversus) antud töös. Autonoomsust tajuvad paremini kõrgema avatusega, kõrgema sotsiaalsusega ja kõrgema meelekindlusega õpetajad, kuid autonoomsuse tase on madalam kõrgema neurootilisusega õpetajate puhul. Seega, autonoomsuse probleem esineb enim kõrgema neurootilisusega õpetajatel ning pakkudes nendele mõnda lahendust seoses autonoomsusega, siis võiks suurened ka nende üldine töörahulolu.

Tagasiside osutus kõige tugevamaks mõjutajaks üldise töörahulolu tasemele. Antud töö tulemuste põhjal võiks eeldada, et mida rohkem anda tagasisidet noorematele õpetajatele, seda rohkem peaks nende üldine töörahulolu suurenema. Tagasidet tunnevad vähem ka kõrgema neurootilisusega õpetajad. Seega, leides lahenduse kuidas, kui tihti ja millist tagasisidet neile anda, peaks suurenema ka nende üldine töörahulolu. Tagasisidet antakse uuringus osalenute arvates liiga vähe ja seda eriti juhtkonna ja töökaaslaste poolt. Andes rohkem tagasisidet Eesti õpetajatele peaks suurenema nende üldine töörahulolu.

Antud töö tulemusi ja järeldusi võiksid töös osalenud koolid kui ka teised Eesti koolid arvesse võtta õpetajate töö korraldamisel ning võimaluse korral viia läbi ise oma koolis kõikide õpetajate seas uuring üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste vahel. Töö tulemuste kasutamine koolides võib õpetajate üldist töörahulolu tõsta ning avaldada sellega ka mõju õpilaste õpitulemustesse. Kuna ei ole palju uuringuid töö karakteristikute ja isiksuseomaduste seoste kohta, siis esmane areng võiks olla selles suunas, et leitakse mõned kindlamad seosed. Edaspidi soovitab töö autor ankeetküsitlust täiendada üldise töörahulolu ja töö karakteristikute osas. Samuti võiks seoste uurimisel olla suurem valim.

VIIDATUD MATERJALID

1. **Aidla, A.** The Impact of Individual and Organisational Factors on Academic Performance in Estonian General Educational Schools. University of Tartu, the Faculty of Economics and Business Administration, Degree of Doctor Philosophiae, 2009, 219 p.
2. **Allport, G. W.** Personality: A Psychological Interpretation. New York: Holt, 1937. Viidatud Rothbart, M.K., Evans, D. E., Ahadi, S. A. Temperament and Personality: Origins and Outcomes. - Journal of Personality and Social Psychology, 2000, Vol. 78, pp. 122-135 vahendusel.
3. **Aziri, B.** Job Satisfaction: A Literature Review. - Management Research And Practice, 2011, Vol. 3, Issue 4, pp. 77-86.
4. **Barnabé, C., Burns, M.** Teachers' Job Characteristics and Motivation. – Educational Research, 1994, Vol.36, No. 2, pp. 171-185. Viidatud Reinhold, S. Eesti õppejõudude ja õpetajate töörahulolul. TÜ ettevõttemajanduse instituut, 2011, 139 lk (magistritöö) vahendusel.
5. **Barrick, M. R., Mount, M. K.** The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. - Personnel Psychology, 1991, Vol. 44, Issue 1, 26p.
6. **Böckerman, P., Ilmakunnas, P.** The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. - Industrial & Labor Relations Review, 2012, Vol. 65, Issue 2, pp. 244-262.
7. **Boonzaier, B., Ficker, B., Rust, B.** A Review of Research On The Job Characteristics Model and The Attendant Job Diagnostic Survey. - South African Journal of Business Management, 2001, Vol. 32, Issue 1, 24p.
8. **Brayfield, A. H., Rothe, H. F.** An Index of Job Satisfaction. - Journal of Applied Psychology, 1951, Vol. 35, No. 5, pp. 307-311.

9. **Brief, A. P.** Attitudes in and around organizations. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998, 280 p. Viidatud Weiss, H. M. Deconstructing Job Satisfaction. Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. - In Human Resource Management Review, 2002, Vol. 12, No. 2, pp. 173-194. vahendusel.
10. **Charters Jr, W.W., Harris, P. L., Landry, M.** Feasibility Studies of Teacher Core Job Characteristics. University of Oregon, 1984, 85p.
11. **Christen, M., Iyer, G., Soberman, D.** Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. - Journal of Marketing, 2006, Vol. 70, pp. 137-150.
12. **Christiansen, N., Sliter, M., Frost, C. T.** What Employees Dislike About Their Jobs: Relationship Between Personality-Based Fit and Work Satisfaction. - Personality & Individual Differences, 2014, Vol. 71, pp. 25-29.
13. **Cleave, S.** A Test of the Job Characteristics Model with Administrative Positions in Physical Education and Sport. - Journal of Sport Management, 1993, Vol. 7, Issue 3, pp. 228-242.
14. **Cooper, C. A., Carpenter, D., Reiner, A., McCord, D. M.** Personality and Job Satisfaction: Evidence from a Sample of Street-Level Bureaucrats. - International Journal of Public Administration, 2014, Vol. 37, Issue 3, pp. 155-162.
15. **Costa Jr., P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., McCrae, R. R.** Correlations of MMPI Factor Scales With Measures of the Five Factor Model of Personality. - Journal of Personality Assessment, 1986, Vol. 50, Issue 4, 640 p.
16. **De Jong, R. D., van der Velde, M. E. G.; Jansen, P. G.W.** Openness to Experience and Growth Need Strength as Moderators between Job Characteristics and Satisfaction. - International Journal of Selection & Assessment, 2001, Vol. 9, No. 4, pp. 350-356.
17. **DeVaro, J., Li, R., Brookshire, D.** Analysing The Job Characteristics Model: New Support From A Cross-Section Of Establishments. - International Journal of Human Resource Management, 2007, Vol. 18, Issue 6, pp. 986-1003.
18. **Doyle, C., Hind, P.** Occupational Stress, Burnout and Job Status in Female Academics. - Gender, Work & Organization, 1998, Vol. 5, Issue 2, pp. 67-82.

19. Eesti Statistikaamet. Sotsiaalelu. Haridus. Hariduse üldandmed. Tasemeharidust pakkuvad õppeasutused tüübi järgi. [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/05Haridus/04Hariduse_uldandmed/04Hariduse_uldandmed.asp] 3.04.2015
20. **Emmons, R. A.** Exploring the Relations Between Motives And Trait: The Case Of Narcissism. - Personality psychology: Recent trends and emerging directions, 1982, pp. 32–44. Viidatud Smits, D. J. M., Vermote, R., Claes, L., Vertommen, H. The Inventory of Personality Organization–Revised: Construction of an Abridged Version. - European Journal of Psychological Assessment, 2009; Vol. 25, No. 4, pp. 223–230 vahendusel.
21. **Eryilmaz, A.** Perceived Personality Traits and Types of Teachers and Their Relationship to the Subjective Well-being and Academic Achievements of Adolescents. - Educational Sciences: Theory & Practice, 2014, Vol. 14, Issue 6, pp. 2049-2062.
22. **Fayombo, G.** The Relationship between Personality Traits and Psychological Resilience among the Caribbean Adolescents. - International Journal of Psychological Studies, 2010, Vol. 2, No. 2, pp 105-116.
23. **Fried, Y., Ferris, G. R.** The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis. - Personnel Psychology, 1987, Vol 40, No 2, pp. 287-322.
24. **Hackman, J. R., Oldham, G. R.** Development of the Job Diagnostic. Survey. - Journal of Applied Psychology, 1975, Vol. 60, Issue 2, pp. 159-170.
25. **Hackman, J. R., Oldham, G. R.** The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. Yale University, Department of Administrative Sciences, 1974, 87 p.
26. **Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R., Purdy, K.** A New Strategy for Job Enrichment. - California Management Review, 1975, Vol. 17 Issue 4, pp. 57-71.
27. HaridusSilm. Õpetajad. Õpetajate üldandmed. Haridus ja –teadusministeerium. [http://qlikview-pub.hm.ee/QvAJAXZfc/opensdoc_hm.htm?document=htm_avalik.qvw&host=QVS%40qlikview-pub&anonymous=true] 7.04.2015

28. **Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser Jr., W. E., Schlesinger, L. A.** Putting the Service-Profit Chain to Work. - Harvard Business Review, 2008, Vol. 86, Issue 7/8, pp. 118-129.
29. **Ickes, W.** Strangers in a Strange Lab: How Personality Shapes Our Initial Encounters with Others. Oxford University Press, 2009.
[<http://www.oxfordscholarship.com.ezproxy.utlib.ee/view/10.1093/acprof:oso/9780195372953.001.0001/acprof-9780195372953-chapter-8>] 3.02.2015.
30. **Jennings, P. A., Greenberg, M. T.** The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. - Review of Educational Research, 2009, Vol. 79, Issue 1, pp. 491-525.
31. **Johnson, J. S., Friend, S. B.** Contingent Cross-Selling And Up-Selling Relationships With Performance And Job Satisfaction: An MOA-Theoretic Examination. - Journal of Personal Selling & Sales Management, 2015, Vol. 35, Issue 1, pp. 51-71.
32. **Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., Patton, G. K.** The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. - Psychological Bulletin, 2001, Vol. 127, No 3, pp 376-407.
33. **Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. K.** Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. - Journal of Applied Psychology, 2002, Vol. 87, Issue 3, pp. 530-541.
34. **Judge, T. A.; Klinger, R.** Job satisfaction: Subjective well-being at work. The science of subjective well-being. Guilford Press, New York, 2008 pp. 393-413.
35. **Kumar, A., Abbas, Q., Ghumro, I. A., Zeesham, A.** Job Characteristics As Predictors Of Job Satisfaction And Motivation. - Asian Journal of Business and Management Sciences, 2011, Vol. 1, No. 4, pp. 206-216.
36. **Locke, E. A.** What is Job Satisfaction? American Psychological Association, Washington, DC, 1968, 49 p. [<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf>] 27.01.2015.
37. **Mägi, J.** Organisatsioon ja juhtimine: töötajate hoiakud. Kuressaare ametikool, 2011.
[http://web.ametikool.ee/jane/okj/?3._Individuaalne_ja_isikutevaheline_k%C3%A4itumine:T%C3%B6tajate_hoiakud] 12.01.2015

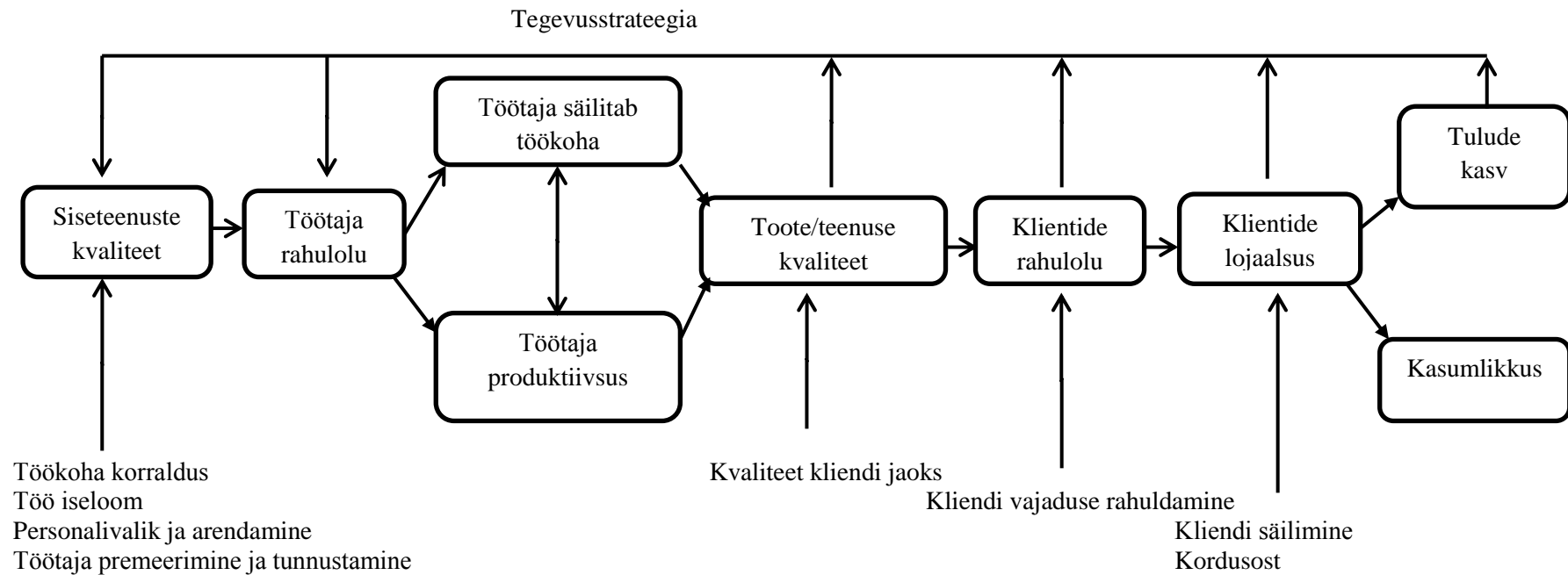
38. **Mathieu, C.** Personality and job satisfaction: The role of narcissism. - *Personality & Individual Differences*, 2013, Vol. 55, Issue 6, pp. 650-654.
39. **McCrae, R. R., Costa Jr, P. T.** *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective* (2nd Ed.). Guilford Press, New York, 2003. 268 p.
40. **McCrae, R. R., Costa Jr., P. T.** The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling. - *Journal of Counseling & Development*, 1991, Vol. 69, Issue 4, 367 p.
41. **Miner, J. B.** *Industrial–Organizational Psychology*. - McGraw-Hill, New York, 1992, 674 p. Viidatud Weiss, H. M. Deconstructing Job Satisfaction. Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. - *Human Resource Management Review*, 2002, Vol. 12, No. 2, pp. 173-194 vahendusel.
42. **Möldre, K.** Tagasiside andmine arvestades töötajate põlvkondadevahelisi eripärasid. TÜ ettevõtetemajanduse instituut, 2014, 112 lk. (magistritöö)
43. **Myers, D. G.; Diener, E.** Who is happy? - *Psychological Science*, 1995, Vol. 6, No. 1, pp.10-19.
44. **Ololube, N. P.** Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment. University of Helsinki Finland, 2006, 19 p. [<http://www.usca.edu/essays/vol182006/ololube.pdf>] 14.02.2015
45. **Pervin, L. A., Cervone, D., John, O. P.** *Personality: Theory and Research*. - Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2005. Viidatud Mayer, J. D. Asserting the Definition of Personality. - *The Online Newsletter for Personality Science*, 2007, Issue 1 vahendusel. [<http://www.unh.edu/personalitylab/Assets/reprints-public/Asserting%20the%20definition%20of%20personality.pdf>] 3.02.2015.
46. **Rast, S., Tourani, A.** Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. - *International Journal of Business and Social Science*, 2012, Vol. 3, No. 7, 92 p.
47. **Reinhold, S.** Eesti õppejõudude ja õpetajate töörahulolul. TÜ ettevõtetemajanduse instituut, 2011, 139 lk. (magistritöö)
48. Riigiportaal eesti.ee. Haridusasutused. Põhikoolid ja gümnaasiumid. [<https://www.eesti.ee/est/kontaktid/koolid>] 1.04.2015
49. **Rothbart, M. K., Derryberry, D.** Development of Individuaal Differences in Temperament. - *Advances in Developmental Psychology*, 1981, Vol. 1, pp.37-

86. Viidatud Rothbart, M.K., Evans, D. E., Ahadi, S. A. Temperament and Personality: Origins and Outcomes. - Journal of Personality and Social Psychology, 2000, Vol. 78, pp. 122-135 vahendusel.
50. **Saar, M.** Isiksuseomaduste ja töörahulolu seos eesti tarbijateühistute keskuhistusse kuuluvate kaupluste töötajate näitel. TÜ ettevõtte majanduse instituut, 2013, 107 lk. (magistritöö)
51. **Saavedra, R., Kwun, S. K.** Affective States In Job Characteristics Theory. - Journal of Organizational Behavior, 2000, No. 22, pp. 131-146.
52. **Secară, C. G.** Job – Between Stability and Satisfaction. - Economics, Management & Financial Markets, 2014, Vol. 9, Issue 4, pp. 318-322.
53. **Smith, P. C., Kendall, L. M., Hulin, C. L.** The Measurement of Satisfaction In Work And Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes. Chicago, Rand McNally, 1969, 186 p. Viidatud Weiss, H. M. Deconstructing Job Satisfaction. Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. - In Human Resource Management Review, 2002, Vol. 12, No. 2, pp. 173-194 vahendusel.
54. **Specht, J., Egloff, B., Schmukle, S. C.** Stability and Change of Personality Across The Life Course: The Impact of Age and Major Life Events On Mean-Level and Rank-Order Stability of The Big Five. - Journal of Personality and Social Psychology, 2011, Vol. 101, No. 4, pp. 862-882.
55. **Spector, P.E.** Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Sage Publication, United States of America, 1997, 104 p.
56. **Tai, W-T., Liu, S-C.** An Investigation Of The Influences Of Job Autonomy And Neuroticism On Job Stressor-Strain Relations. - Social Behavior and Personality, 2007, Vol. 35, No. 8, pp. 1007-1020.
57. **Templer, K. J.** Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: The Importance of Agreeableness in a Tight and Collectivistic Asian Society. - Applied Psychology: An International Review, 2012, Vol. 61, Issue 1, pp. 114-129.
58. **Thomas, D. C., Au, K.** The Effect of Cultural Differences on Behavioral Responses to Low Job Satisfaction. – Journal of International Business Studies, 2002, Vol. 33, Issue 2, pp. 309–326.

59. **Übius, Ü.; Kall, K.; Loogma, K., Ümarik, M.** Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele: OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuring TALIS 2013 tulemused. SA Innove, Tallinn 2014.
[https://www.hm.ee/sites/default/files/talis2013_eesti_raport.pdf] 3.04.2015
60. **Vane, J. R.; Guarnacci, V. J.** Personality Theory and Personality Assessment Measures: How Helpful To the Clinician? - Journal Of Clinical Psychology, 1989, Vol. 45, Issue 1, pp. 5-19.
61. **Weiss, H. M.** Deconstructing Job Satisfaction. Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. - In Human Resource Management Review, 2002, Vol. 12, No. 2, pp. 173-194.
62. **Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B.; Zhai, Y., Yang, Y.** Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. - International Journal of Psychology, 2013, Vol. 48, Issue 6, pp. 1099-1108.
63. **Zhong, J. A., Cao, Z-L., Huo, Y., Chen Z., Lam W.** The Mediating Role Of Job Feedback In The Relationship Between Neuroticism And Emotional Labor. - Social Behavior & Personality: An International Journal, 2012, Vol. 40, Issue 4, pp. 649-656.

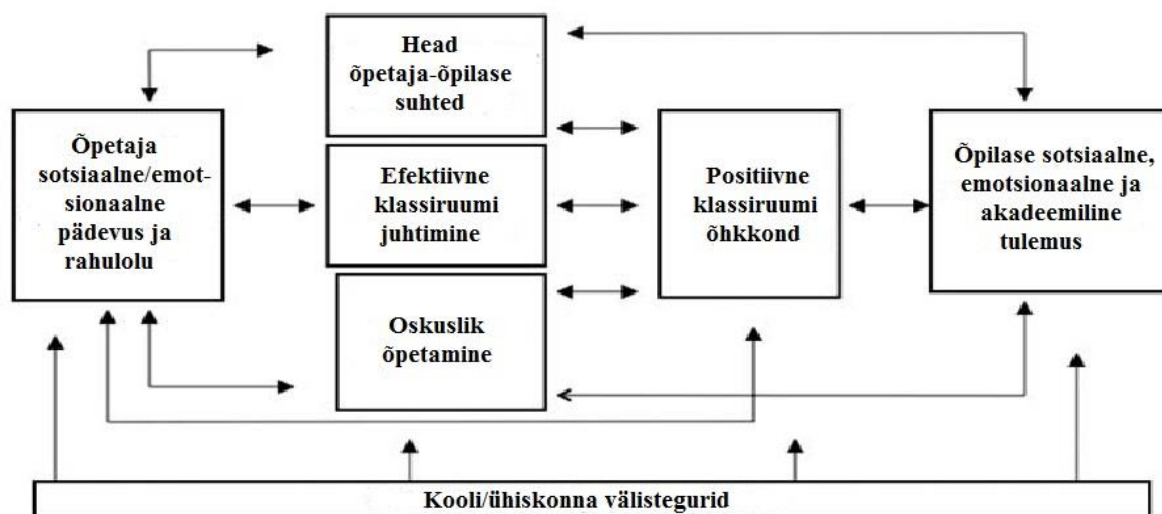
LISAD

Lisa 1. Teenuse-Kasumi ketilülid



Allikas: (Heskett *et al.* 2008: 120).

Lisa 2. Klassiruumi edu: õpetaja sotsiaalne ja emotsionaalne pädevus ning õpilase väljundi mudel



Allikas: (Jennings, Greenberg 2009: 493-494).

Lisa 3. Eesti põhi- ja keskkoolide arv ning vastavast maakonnast osalenud kool

Maakond	Põhikool (+erikoolid)	Keskkool/Gümnaasium/Lütseum	Uuringus osales
Harjumaa	59	65	Alavere Põhikool
Tartumaa	33+1	18	Luunja Keskkool
Pärnumaa	33+1	11	Tõstamaa Keskkool
Ida-Virumaa	19	26	Iisaku Gümnaasium
Lääne-Virumaa	23+1	12	Rakke Gümnaasium
Viljandimaa	24	7	Halliste Põhikool
Jõgevamaa	19	6	Mustvee Gümnaasium
Järvamaa	14+1	7	Aravete Keskkool
Läänemaa	16	6	Taebbla Gümnaasium
Võrumaa	15+1	6	Krabi Põhikool
Raplamaa	15	7	Järvakandi Gümnaasium
Valgamaa	14	7	Pühajärve Põhikool
Saaremaa	15	5	Valjala Põhikool
Põlvamaa	13	5	Fr. Tuglase nimelise Ahja Kool
Hiiumaa	4+1	2	Emmaste Põhikool

Allikas: autori koostatud (Riigiportaal 2015) põhjal.

Lisa 4. Uuringus osalenud koolide õpetajatele edastatud kiri

Lugupeetud õpetaja!

Kutsun Teid osalema õpetajate töörahulolu ja isiksuseomaduste uuringus. Vastav uuring viiakse läbi Tartu ülikooli majandusteaduskonna bakalaureusetöö raames. Tuginedes Teie vastustele on võimalik välja tuua töörahulolu ja isiksuseomaduste seosed. Uuring aitab leida võimalusi, kuidas tõsta õpetajate töörahulolu arvestades nende individuaalsete eripäradega. Küsimustikus on 52 küsimust, mille vastamine võtab aega umbes 15-20 minutit. Oleksin väga tänulik, kui leiaksite selle aja kahe nädala jooksul.

Kõik me soovime, et õpetajatel oleks nauditav töökeskkond ja õpilaste ees seisaksid pingete vabad õpetajad!

PS! Palun küsitlust teistele isikutele edasi mitte saata!

Uuringu link: <http://goo.gl/forms/cquNJxwg50>

Ilusat koolipäeva

Gea Roost

Lisa 5. Ankeetküsitlus

Töörahulolu ja isiksuseomaduste test

Lugupeetud õpetaja!

Viimastel aastatel käivad pidevalt arutelud õpetajate ameti üle. Ühel momendil räägitakse nende väikesest palgast ja teisel hetkel nende vastustusest ühiskonna ees. Lisaks oodatakse õpetajatelt põnevat aine läbiviimist õpilaste jaoks, kuid paljudes koolides ei ole vajalikke õppevahendeid, et seda teha ning tuleb loota ainult õpiku peale. Riik jällegi muudab seadusi ja teeb reforme, mis paneb õpetajaid üha rohkem raamidesse oma töös ja oodatakse õpetajatelt üha kõrgemaid tulemusi. Õpetajate ameti juures on olulisel kohal õpilased, kes samuti vajavad õpetaja tähelepanu ja aega. Seda nimekirja võiks veelgi jätkata, kuid selge on, et õpetaja töö on pingeline ning nõudmisterohke. Töörahulolu on oluline, sest see mõjutab töötulemusi ja soovi töötada oma ametikohal ning töörahulolu on üks komponent inimese terviklikust eluga rahulolust.

Vastavalt sellele teemale on koostatud küsitlus, mis koosneb kahest sisulisest osast ja taustaandmete osast, mille vastamine võtab aega umbes 15-20 minutit. Tuginedes Teie vastustele, on võimalik välja töötada õpetajate töörahulolu tõstmise võimalused arvestades individuaalsete eripäradega. Soovi korral on võimalik lõputöö tulemustega tutvuda kõigil uuringus osalenud koolidel.

Tänan Teid vastuste eest!

Gea Roost, Tartu Ülikooli majandusteaduskonna 3. kursuse üliõpilane.

TÖÖRAHULOLU I OSA

Siin palutakse Teil kirjeldada oma tööd võimalikult erapooletult. Palun ärge kasutage seda küsimustiku osa selle jaoks, et näidata, kuivõrd Teile meeldib või ei meeldi Teie töö. Püüdke kirjeldada oma tööd võimalikult tähelepanelikult ja objektiivselt.

Palun pange linnuke selle numbri juurde, mis kõige paremini iseloomustab Teie tööd.

1. Kuivõrd sõltumatu on Teie töö? Ehk kuivõrd Teie töö võimaldab Teil ise otsustada, kuidas oma töötegemist organiseerida?

	1	2	3	4	5	6	7	
Väga vähe; ei võimalda otsustada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Väga palju; peaaegu täielik otsustusvabadus.

2. Kuivõrd Teie töö hõlmab terviklikku ja selgelt eristuva töö tegemist? Ehk kas Teie töös on olemas konkreetsed töö osad, millel on selge algus ja lõpp? Või on Teie töö ainult üks väike osa suuremast tööprotsessist, mida lõpetavad teised inimesed?

	1	2	3	4	5	6	7	
Minu töö on ainult pisikene osa tööprotsessist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Minu töö hõlmab tervikliku tööprotsessi tegemist.

3. Kuivõrd mitmekesine on Teie töö? Ehk kuivõrd saate Te oma tööülesandeid täites kasutada erinevaid oskusi ja teadmisi?

	1	2	3	4	5	6	7	
Väga vähe; rutiinsed toimingud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Väga palju; kasutan erinevaid oskusi ja teadmisi.

4. Kuivõrd oluline, paljutähendav on Teie töö üleüldiselt? Ehk kas on tõenäoline, et Teie töötulemused oluliselt mõjutavad teiste inimeste elu?

	1	2	3	4	5	6	7	
Ei ole eriti oluline.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Väga oluline, võib oluliselt teisi mõjutada.

5. Kui palju juhid või töökaaslased teavitavad Teid, kuivõrd hästi teete oma tööd?

	1	2	3	4	5	6	7	
Väga vähe; ei anta peaaegu üldse teada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Väga palju; antakse tagasisidet peaaegu alati.

TÖÖRAHULOLU II OSA

Alljärgnevalt on esitatud väidete loetelu, mida võiks kasutada töö kirjeldamiseks. Teil on vaja näidata, kuivõrd iga väide sobib Teie töö kirjeldamiseks. Jällegi, palun, olge võimalikult objektiivsed otsustades, kuivõrd hästi mingi väide kirjeldab Teie tööd - arvestamata, kas Teile meeldib või ei meeldi Teie töö.

Palun märkige linnuke vastavale kohale iga väite juures, tuginedes järgnevale skaalale.

Kuivõrd sobib väide Teie töö kirjeldamiseks?

	Üldse ei sobi	Peamiselt ei sobi	Pigem ei sobi	Ebakindel	Pigem sobib	Peamiselt sobib	Sobib väga
1. Töö nõuab minult keeruliste kõrgtasemeliste oskuste kasutamist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Töö on organiseeritud selliselt, et ma ei saa teha midagi algusest lõpuni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Töö on üsna lihtne ja korduv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Juhid ja töökaaslased üldjuhul ei anna mulle tagasisidet minu töösoorituse kohta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Minu töö on üks sellistest, kus töötulemused mõjutavad palju teisi inimesi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lisa 5 järg

6. Töö ei võimalda mul kasutada oma poolset initsiatiivi või arvamust tööülesannete täitmisel. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

7. Juhid/juhtkond tihti annavad mulle teada, kuivõrd hästi täidan oma tööülesandeid. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

8. Minu töö võimaldatakse mul lõpule viia minu poolt alustatud tööülesanded. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Lisa 6 järg

9. Minu töö antakse mulle piisavalt otsustusvabadust, kuidas oma tööd teha. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

10. Iseenesest minu töö ei ole eriti oluline /paljutähendav laiemast vaatenurgast. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

TÖÖRAHULOLU III OSA

Nüüd märkige, palun, mida Te ise arvate oma tööst. Allpoolt on esitatud väidete loetelu, mida võiks kasutada töö kirjeldamiseks. Teil on vaja näidata Teie isiklikku suhtumist oma töösse, märkides kuivõrd olete nõus iga väitega.

Kuivõrd olete iga väitega nõus?

	Ei ole absoluutselt nõus	Ei ole nõus	Pigem ei ole nõus	Neutraalne	Pigem olen nõus	Olen nõus	Olen täielikult nõus
1. Üldiselt olen ma tööga väga rahul.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ma kaalun tihti lahkumist sellelt töökohalt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Üldiselt olen ma rahul sellega, millist tööd ma pean tegema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ISIKSUSEOMADUSTE TEST

Palun hinnake, kuivõrd järgnevad kirjeldused teie kohta kehtivad. Kirjutage sobiva vastusevarinadi number iga kirjelduse ees olevasse kastikesse. Kasutage vastamisel järgmist skaalat:

See väide on ...

-3	-2	-1	0	1	2	3
Täiesti vale	Enamasti vale	Pigem vale kui õige	Ei õige ega vale; neutraalne	Pigem õige kui vale	Enamasti õige	Täiesti õige

Võib juhtuda, et tahaksite vastata mõne kirjelduse erinevatele osadele erinevalt. Püüdke sel juhul leida keskmine vastus, arvestades ka seda, kumb kirjelduse osa on Teie arvates tähtsam. Näiteks kui kirjelduse algus on Teie kohta „enamasti õige”, lõpp aga „pigem vale kui õige”, siis valige üks variantidest, mis jääb nende vahele (0 või 1).

Küsitlus autoriõigustega kaitstud.

TAUSTAKÜSIMUSED

1. Sugu

☐ Mees ☐ Naine

2. Vanus

☐ kuni 30 aastat ☐ 31-45 aastat ☐ 46-60 aastat ☐ 61 ja enam aastat

3. Tööstaaž õpetajana

☐ kuni 5 aastat ☐ 6-15 aastat ☐ 16-20 aastat ☐ 21 ja enam aastat

4. Maakond

<input type="checkbox"/> Harjumaa	<input type="checkbox"/> Lääne-Virumaa
<input type="checkbox"/> Ida-Virumaa	<input type="checkbox"/> Läänemaa
<input type="checkbox"/> Raplamaa	<input type="checkbox"/> Järvamaa
<input type="checkbox"/> Jõgevamaa	<input type="checkbox"/> Pärnumaa
<input type="checkbox"/> Viljandimaa	<input type="checkbox"/> Tartumaa
<input type="checkbox"/> Põlvamaa	<input type="checkbox"/> Valgamaa
<input type="checkbox"/> Võrumaa	<input type="checkbox"/> Hiiumaa
<input type="checkbox"/> Saaremaa	

Suur tänu vastamast!**Lisa 6. Hackman'i ja Oldhami'i ankeedi muudatused**

Hackman, Oldham (1974)	Reinhold (2011)	Antud bakalaureusetöö
I osa		
How Much autonomy is there in your job? That is, to what extent does your job permit you to decide on your own how to go about doing the work?	Kuivõrd sõltumatu on Teie töö? Ehk kuivõrd Teie töö võimaldab Teil ise otsustada, kuidas oma töötegemist organiseerida?	
To what extent does your job involve doing a "whole" and identifiable piece of work? That is, is the job a complete piece of work that has an obvious beginning and end? Or is it only a small part of the overall piece of work, which is finished-by other people or by automatic machines?	Kuivõrd Teie töö hõlmab terviklikku ja selgelt eristuva töö tegemist? Ehk kas Teie töös on olemas konkreetseid töö osad, millel on selge algus ja lõpp? Või on Teie töö ainult üks väike osa suuremast tööprotsessist, mida lõpetavad teised inimesed või automatiseeritud töömasinad?	Kuivõrd Teie töö hõlmab terviklikku ja selgelt eristuva töö tegemist? Ehk kas Teie töös on olemas konkreetseid töö osad, millel on selge algus ja lõpp? Või on Teie töö ainult üks väike osa suuremast tööprotsessist, mida lõpetavad teised inimesed?
How much variety is there in your job? That is, to what extent does the job require you to do many different things at work, using a variety of your skills and talents?	Kuivõrd mitmekesine on Teie töö? Ehk kuivõrd saate Te oma tööülesandeid täites kasutada erinevaid oskusi ja teadmisi?	

Hackman, Oldham (1974)	Reinhold (2011)	Antud bakalaureusetöö
III osa		
Generally speaking, I am very satisfied with this job	Üldiselt olen ma tööga väga rahul.	
I frequently think of quitting this job.	Ma kaalun tihti lahkumist sellelt töökohalt.	
I am generally satisfied with the kind of work I do in this job.	Üldiselt olen ma oma tööga (tööülesannetega) rahul.	Üldiselt olen ma rahul sellega, millist tööd ma pean tegema.

Allikas: (Hackman, Oldham 1974: 48-51; Reinhold 2011: 121-125); autori koostatud.

Lisa 7. Töö karakteristikute ja üldise töörahulolu dispersioonanalüüs soogruppide alusel.

Näitaja	Soogruppide keskmine (SH)		Olulisuse tõenäosus
	Mees	Naine	
Mitmekesisus	5,27 (0,70)	5,63 (0,77)	0,16
Piiritletus	5,27 (0,44)	5,35 (0,87)	0,62
Olulisus	5,77 (1,27)	5,81 (0,9)	0,76
Autonoomsus	5,33 (1,08)	5,24 (0,89)	0,64
Tagasiside	3,93 (1,26)	4,23 (1,13)	0,52
Üldine töörahulolu	5,13 (1,26)	5,35 (0,97)	0,67

Märkused: SH-standardhälve; Mann-Whitney U test.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Lisa 8. Töö karakteristikute ja üldise töörahulolu dispersioonanalüüs vanusegruppide alusel

Näitaja	Vanusegruppide keskmine (SH)				Olulisuse tõenäosus
	Kuni 30 aastat	31-45 aastat	46-60 aastat	61 ja enam aastat	
Mitmekesisus	5,76 (0,96)	5,55 (0,57)	5,67 (0,83)	5,19 (0,58)	0,19
Piiritletus	5,12 (1,21)	5,36 (0,65)	5,42 (0,85)	5,37 (0,7)	0,98
Olulisus	6,33 (0,84)	6,03 (0,8)	5,57 (0,99)	5,56 (0,93)	0,045*
Autonoomsus	5,73 (0,73)	5,48 (0,76)	5,07 (0,84)	4,93 (1,41)	0,07
Tagasiside	3,42 (1,43)	4,49 (1,09)	4,10 (1,05)	4,89 (0,76)	0,04*
Üldine töörahulolu	4,97 (0,97)	5,28 (1,18)	5,39 (0,94)	5,67 (0,75)	0,36

Märkused: SH-standardhälve; *-statistiliselt oluline nivool 0,05; Kruskal Wallise test.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Lisa 9. Töö karakteristikute ja üldise töörahulolu dispersioonanalüüs tööstaaži gruppide alusel.

Näitajad	Tööstaažide keskmine (SH)				Olulisuse tõenäosus
	Kuni 5 aastat	6-15 aastat	16-20 aastat	21 ja enam aastat	
Mitmekesisus	5,78 (0,779)	5,22 (0,83)	5,64 (0,71)	5,65 (0,73)	0,25
Piiritletus	5,29 (1,09)	5,4 (0,76)	4,91 (0,56)	5,49 (0,79)	0,18
Olulisus	6,24 (0,86)	5,51 (1,13)	5,76 (1,00)	5,77 (0,85)	0,18
Autonoomsus	5,8 (0,75)	5,29 (0,68)	5,15 (0,74)	5,09 (1,02)	0,052
Tagasiside	3,82 (1,32)	3,76 (1,41)	4,21 (0,75)	4,54 (0,98)	0,12
Üldine töörahulolu	5,27 (1,24)	5,07 (1,16)	5,39 (1,17)	5,44 (0,78)	0,73

Märkused: SH-standardhälve; Kruskal Wallise test.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Lisa 10. Üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste korrelatsioonitabel

Näitajad	Isiksuseomadus				
	Neurootilisus	Ekstravertsus	Avatus	Sotsiaalsus	Meelekindlus
Mitmekesisus	-,019	0,05	0,26	0,09	0,41 [*]
Piiritletus	-0,19	0,10	0,15	0,24 [*]	0,06
Olulisus	-0,19	0,11	0,22	0,13	0,29 [*]
Autonoomsus	-0,32 [*]	0,19	0,34 [*]	0,32 [*]	0,30 [*]
Tagasiside	-0,26 [*]	0,04	-0,01	0,11	0,12
Üldine töörahulolu	-0,48 [*]	0,20	0,18	0,27 [*]	0,46 [*]

Märkused: *-statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

SUMMARY

RELATIONS BETWEEN GENERAL JOB SATISFACTION, JOB CHARACTERISTICS AND PERSONALITY TRAITS IN EXAMPLE OF ESTONIAN TEACHERS

Gea Roost

There have been several public discussions about Estonian teachers and the work they do, for example their small salary and responsibility to the society. But not all schools have the necessary supplies to make the subject more interesting and that means that the teachers have to display immense talent to make the subject interesting for the students using only books. Also the laws keep changing and new reforms are enforced which set strict limitations to the teachers and the demands for better results just keeps climbing. So, one might say that working as a teacher is no way a stress free environment. Estonian teaching staff mostly consists of female teachers and they are lacking young teachers. The average age of a teacher is 48 years old and about 16% of the teachers are over 60 years old. The number of teachers under 30 years of age has decreased over the years. The supposed advantage of Estonian teaching staff is their long term experience and service time, which is about 22 years in average. 86% of the teachers think that they are not appreciated. Also teachers are not satisfied with their position in society. Since there are so few young teachers, it is the countries assignment to raise the reputation of teachers and status in society. (Übius *et al.* 2013: 14-15, 18, 160-161)

One way to lure young people to work at schools and to improve the work motivation of current teachers is to take into consideration people's individual peculiarities. Some teachers look for skill variety, others need their task identity, for some it is all about task significance and then there are people who want feedback and autonomy. If we consider people's individual traits we can improve how content they feel about their work. Also

general job satisfaction and job characteristics can depend of personality traits. In Estonia's life-long learning strategy 2020 they have pointed out that the teacher's profession should be a serious option for the young and for those who consider changing their career choice (Übius *et al.* 2013: 160-161), so researching the connections between general job satisfaction, job characteristics and personality traits may give as a better understanding how to manage the work of teachers.

The aim of this bachelor's paper is to find connections between general job satisfaction, job characteristics and personal traits of Estonian teachers. To reach that goal these following research tasks have been stated:

- define job satisfaction and its importance in organizations;
- give an overview of general job satisfaction, job characteristics and its theoretical bases;
- describe the nature of the Big Five and bring out the connections between general job satisfaction, job characteristics and personality traits;
- conduct an enquiry among Estonian teachers to research their general job satisfaction, job characteristics and personality traits;
- to present the results of the enquiry about Estonian teachers;
- to compare the results with the results of researches conducted before and make assumptions of the results between the different researches.

General job satisfaction has become more and more actual since workers in organisations have become more important. Working on employees job satisfaction may cause extra costs for the organization, but also higher job satisfaction may give a lot in addition. Workers with higher job satisfaction are more motivated to do their work and to accomplish better results which are preferred by the employers. Consequently the author has brought together general job satisfaction, job characteristics (skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback) and personality traits.

In the last century's 30s Elton and Hoppock were the first ones to come out with the term „job satisfaction“, but the most people have been quoting Locke's (1986) definition of job satisfaction. Since job satisfaction is important for the organisation then there has been developed multiple job satisfaction measuring options: Work Characteristics

Model, Value-Perception Model, theories based on personality, Cornells Model and Herzbergs Two Factor Model. For this work it has been selected Hackman's and Oldham's Job Characteristics Model and from the components most of the attention is going to basic job characteristics and from the outputs to the general job satisfaction.

Definitions of personality traits are quite similar, but the focus is whether on attitude or affective state. Some authors are using them as synonym, but this work's author still prefers these. There are also multiple ways to measure personality traits and from this bachelor's thesis it's been brought out: MMPI – Minnesota Multiphasic Personality Inventory, The California Psychological Inventory, EPPS – Edwards Personal Preference Schedule, 16PF – 16 Personality Factor scale, EPQ – Eysencks Personality Questionnaire and Big Five which is also known as Five Factor Model. In the given work it's been used The Big Five model since it has been used on workers from different working fields and in different cultures, including Estonia. It can be taken that the cooperation on Allport and Oldberg is the beginning of The Big Five model, but the founder of final model is claimed to be McCrae and Costa.

The adjectives used for personality traits help to make presumptions about their overall job satisfaction. The overall tendency has reflected that employees possessing higher extraversion, agreeableness and conscientiousness have positive associations with job satisfaction while the association between neurotic worker and job satisfaction is negative. The researchers usually do not set hypotheses comparing employees with high openness to job satisfaction because open-minded employees can possess both characteristics that have positive associations and characteristics that have negative associations with job satisfaction. Furthermore, there is a lack of research about the connectedness between job characteristics and personality traits, even though some research about the relations between specific characteristics and attributes can be found. For example, Zhong *et al.*'s (2012) research about neuroticism and feedback, Tai and Liu's (2007) research on neuroticism and autonomy and De Jong *et al.*'s (2001) research on openness and skill variety.

The bachelor's thesis' questionnaire explored Estonian teachers' general job satisfaction, job characteristics and personality traits. The questions about general job satisfaction and job characteristics were taken from Hackman and Oldham's job

characteristics' model and 18 arguments were chosen. The respondents had a 7 point scale to choose the answers from. The personality traits test was received copyrighted from a personality psychologist and consisted of 34 arguments. The answers had to be between -3 and +3. The questionnaire also included socio-demographic questions such as teachers' sex, age, work duration and county. The research included one school from each county (15 schools in total) which were all located in the countryside. From these schools, 79 teachers in total answered the questionnaire. Based on the sample size, the data analysis used non-parametric dispersion test and non-parametric correlation test.

There was a weak statistical positive association between skill variety and general job satisfaction, thus, it can be assumed that Estonian teachers are valuing some other positive job aspect instead of skill variety. Still, higher openness and conscientiousness teachers feel that their job is not repetitive, it requires them to have more difficult skills and the job is versatile. Thus, based on the results of the research, one could assume that higher openness and conscientiousness teachers look for new outputs and challenges and presumably are more active in school events and projects.

Overall, Estonian teachers think that their task is significant which is a good sign because their tasks have a major impact on students' future. Younger teachers feel more that their task is significant than older teachers. Therefore, older teachers should be reminded more that their task is significant which could also increase their general job satisfaction. Task significance is mostly sensed by teachers with higher conscientiousness and thus, in order to increase general job satisfaction, it is important to convince others about their task significance.

Estonian teachers think that their task is relatively varied, hence they can do their job from the beginning to the end with apparent results. But task variety is sensed the most by higher agreeableness teachers and therefore the highest task variety the school can offer to teachers with higher agreeableness, the higher their general job satisfaction is. On the contrary, other personality traits do not sense it that strongly and thus, increasing task variety should increase other personality traits' general job satisfaction.

The teachers included in the research perceived autonomy to be one of the important characteristics in determining general job satisfaction. The more Estonian teachers can

organize their tasks, express opinions and make decisions, the higher their general job satisfaction is. Autonomy is the only job characteristic which is related to all the personal attributes (excluding extraversion) in this paper. Autonomy is better perceived by higher openness, agreeableness and conscientiousness teachers, but the level of autonomy is lower in teachers with higher neuroticism. Thus, the autonomy problem occurs the most among teachers with higher neuroticism and offering them solutions in relation to autonomy could improve their general job satisfaction.

The feedback turned out to be the most influential factor of general job satisfaction. Based on the results of the research, it could be assumed that the more feedback is given to young teachers, the higher should their general job satisfaction be. The feedback is also thought to be lacking among teachers with higher neuroticism and thus finding out which feedback, how and how often should be provided should have a positive impact on general job satisfaction. The respondents claimed that there is a lack of feedback from the governing board and co-workers. Thus, giving more feedback to Estonian teachers should improve their general job satisfaction.

The results and conclusions of this research should be considered by the schools involved in the research as well as other Estonian schools while organizing teachers' tasks and, if possible, they should conduct a research among their teachers about their general job satisfaction, job characteristics and personality traits. Using the results of the research in schools could increase teachers general job satisfaction and, in turn, impact students' results. As there is not much research about the relationship between job characteristics and personality traits, the primary development could be to find firmer associations. Down the line, the author of the paper advises to improve the questionnaire's general job satisfaction and job characteristics part. Moreover, the sample size should be increased to research the associations.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Gea Roost

(sünnikuupäev: 22.03.1993)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste seos Eesti õpetajate näitel“, mille juhendaja on Anne Aidla,

1.1 reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2 olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 26.05.2015